

فرانك م. شيلين

معرفة الإنسان من نظرة

(تعلم أصول الفراسة)

«اعرف نفسك والآخرين بشكل أفضل»

نقله إلى العربية
م. أحمد غازي أنيس

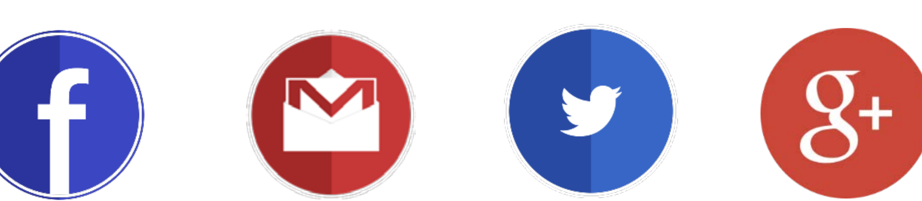
العبيكان
Obeikan



مكتبة
طريق العلم






معرفة الإنسان من نظرة

(تعلم أول الفراسة)

معرفة الإنسان من نظرة
(تعلم أول الفراسة)

(اعرف نفسك والآخرين بشكل أفضل)

تأليف
فرانك م. شيلين

تعريب
م . أحمد غازي أنيس



Original Title:

Menschenkenntnis
auf einen Blick

by:

Frank M. Scheelen

ISBN 3 - 478 - 74450 - 4

First prblished as "Menschenkenntnis auf einen Blick" by Scheelen, Frank M.

الناشر العبيكان Obeikan للنشر

المملكة العربية السعودية – شارع العليا العام – جنوب برج المملكة – عمارة الموسى للمكاتب

هاتف : 2937574 / 2937581، فاكس : 2937588 ص. ب : 67622 الرياض 11517

Obeikan Publishers, North King Fahd Road, P.O. Box 62807, Riyadh 11595, Saudi Arabia

الطبعة العربية الرابعة **1430هـ ـ 2009م**

ISBN 2 - 645 - 54 - 9960 - 978

ⓒ مكتبة العبيكان، 1430هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

شيلين، فرانك

معرفة الإنسان من نظرة، تعلم أصول الفراسة. / فرانك شيلين؛ أحمد غازي أنيس. ط٤ – الرياض

1430هـ

٢٩٦ص؛ 14 × 21 سم

ردمك: 2 - 645- 54 - 9960 - 978

1 ـ الفراسة أ – غازي، أحمد (مترجم)

ب– العنوان

ديوي: 138 1430 / 952

رقم الإيداع: 952 / 11430

ردمك: 2 - 645- 54 - 9960 - 978

امتياز التوزيع شركة مكتبة العبيكان Obeikan

المملكة العربية السعودية – العليا – تقاطع طريق الملك فهد مع شارع العروبة

هاتف: 4160018 / 4654424 – فاكس: 4650129 ص. ب: 62807 الرياض 11595



تـقـديـم

لقـد قـامت مؤسـسـة إغـون تسـيـندر الدولية بالتـعـاون مـع شـركـة BMW وبيـرتلسـمـان للطبـاعـة والنـشـر وبنك ألمانيـا وشـركـة سـيـمـنس وجـريدة الأسـبـوع الاقـتـصـادي، بدراسـة حـول سـؤال: «مـا هـي العـوامل الـتي تسـاهم بنجـاح الإدارات الشـابـة؟». أظهـرت النتـائج أن القـدرات العـاليـة في مـجـال العـلاقـات الجيـدة بين البـشـر، هي العـامل الأهم لتـحـقيق النجـاح. يتـمكن الأشخاص الناجحون من لفت انتباه الآخرين وإقناعهم بصورة أفضل وحل المشكلات مـع صـاحب العـلاقـة مبـاشـرة. تزداد أهـمـيـة العنصـر البـشـري كـثـيـراً، فـي ظل التطورات التـكنولوجـيـة المتـسـارعـة بشـكل مـذهل. إن من يمتلك قـدرات جيدة لمعرفـة البـشـر - أي أن يفـهم ذاته والآخرين جيـداً -، يظل متقـدمـاً دومـاً ومرفـوع الرأس، سـواءً في المجـال المهني أو في عـلاقـاته الشخصية الخاصة.

إن إمكانيـة التـفكيـر الجـيـد بذاتك وبالآخـرين، سـتـمنحك الأدوات الجـيـدة لتـحليل الشـخـصـيـة. وتمكنك من السـيطرة تمـامـاً على تصـرفـاتك، وتقدير ردود أفعال الآخرين بصورة أفضل.

سـيـريك هـذا الكتـاب لزميلي فـرانـك م. شـيـلي، خـريطـة تصـرفـات البـشـر الشـخـصـيـة، وذلك بمسـاعـدة التـحليل الشـامل لأعـمـاق الإنسـان. وسـوف يمنحك هذا المرشـد المنطقي نظرة أعـمق إلى إمكانيـاتك وقـواك الشخصية. كما سيجعل تعاملك مع الآخرين مريحاً، سواءً أكانوا زملاءً في العمل أم زبائناً، أصدقاءً أو شركاء، لأنك ستتعلم كيف تفهم الآخر وتُقيِّمه وتنسجم معه بسرعة.

إنني أستخدم ومنذ سنوات، في حياتي الخاصة كما في العمل، مزايا نماذج الشخصيات المختلفة. ويوجد كذلك إلى جانب نموذج الفراسة المطروح هنا العديد من الأشكال الأخرى، مثل:

- آلية سيطرة الدماغ (Hirn- Dominanz-Instrument)
- مؤشر بريغزماير للأنماط (M. yer - Briggs - Typen - Indikator)
- نظام إدارة الفريق (Team Management System)

يبقى لك الخيار، أي نموذج تستخدم، لتفهم تصرفاتك وتطور إحساسك بأنماط البشر المختلفة. ومن المؤكد أنه سيكون لهذه القدرات معنى وفائدة. وستساعدك للسير في حياتك براحة واسترخاء ودون أية مشكلات أو عقبات. أتمنى لك في بحثك عن ذاتك وعن الآخرين مزيداً من المتعة والفائدة.

البروفسور الدكتور لوثار ج. زايفرت

Prof. Dr. Lothar J. Seiwert
www.seiwert.de



شكر وامتنان

أتوجه بالشكر الجزيل إلى أولئك الذين لولاهم لما ظهر هذا الكتاب إلى الوجود. وأخص بالذكر زوجتي وشريكتي بإدارة المؤسسة ـ مع ولدنا المولود حديثاً ـ التي ساندتني على الدوام وأظهرت كلَّ تفهمٍ وتشجيعٍ لتأليف هذا الكتاب.

كما جاءتني حوافز قيمة لدعم هذا الكتاب من بيل بونشتيتين، TTI أميريكا، د. مونيكا شتومف، أنسبروك النمسا ـ مستشار المؤسسة آدي إيبر، غراتس النمسا ـ جون بتلر، أيرلندا ـ ومساعدي براين تريسي.



تمهيد

ركبتا أوفيه ترتجفان. أما جينز فكانَ الهدوءَ عينَه. فقد تقدما للعمل بذات الشركة، وحضرا للمقابلة الشخصية في يوم واحد. كان الذي أجرى المقابلة معهما شخصٌ قليل الكلام، طرح عليهما أسئلةً مقتضبةً ومحددةً جداً ولم تظهر على وجهه أية ردود أفعال. كان أوفيه يزداد توتراً وعصبية، ولم يكن بإمكانه أن يُقيِّم شخصية محدثه أو يتعرف على نفسيته، ولم يتمكن من معرفة تَقييمٍ محدثه له. وظلَّ بسبب اضطرابه يتكلم ويتكلم ويثرثر...

أما جينز بالمقابل فقد تأقلم مع محدِّثه بسرعة. وصار يعطي أجوبةً من نوع المختصر المفيد، ولم يخرج عن هدوئه بسبب البرود الشخصي الزائد للطرف الآخر. وقد فهم أن هذا التصرف السلبي ليس موجهاً ضده كشخص، لكنه نموذج السلوك الخاص بهذا المدير.

ماذا تعتقد: من فاز بهذه الوظيفة؟

لا تتعلق أمور الحياة في بعض الأحيان، بمدى ذكاء الإنسان أو مهارته المهنية. فقد كان جينز وأوفيه بنفس مستوى الذكاء وكلاهما كان مؤهلاً لشغل تلك الوظيفة. لكن كان لدى جينز ميزة هامة: فهو قد تعلم، أن يراقب عن كثب أسلوب خطاب محدثه ويتفاعل معه وذلك بأقصر زمنٍ ممكن.

كيف تتصرف في حالات التوتر، مثلَ مقابلة لشغل وظيفة ما، أو مفاوضات هامة مع عميل تجاري، أو الشريك؟ هل تميل للسقوط في

نقاط ضعفك القديمة، كأن تثرثر كثيراً، أو تنسحب من المقابلة مهاناً، أو تنفجر غاضباً؟ لا تقلق، فإن كثيرين يتصرفون على هذه الشاكلة. لكن عليك ألا تقع في مثل هذا التصرف الخاطئ. ولعله من السهل تعليل أن يفقد أشخاص مثل أوفيه (أو أنت شخصياً عزيزي القارئ) أعصابه في مثل هذه الحالات: إنهم يخشون عدم القدرة على التواصل مع الآخر. ربما تخشى أن يتحدث الشخص المقابل لغةً مختلفةً تماماً عن لغتك، ولا تتمكن من إيصال طروحاتك وأفكارك إليه. و تخشى عدم قدرتك على إقناع رب العمل المفترض، بأنك الأفضل لهذا المنصب. أو ربما عدم قدرتك على الدخولِ إلى شخصية محدثك (عدم الوصول إليه).

لكن أليس من الأضرار الفادحة في حياتنا، ألا نتمكن من التواصل مع جميع الناس؟ كم من الفرص ستضيع علينا بسبب ذلك! يجب أن نتمكن من التواصل والتفاهم مع أشخاص بالكاد نعرفهم، حتى وإن بدا لنا أنهم صعبي المراس أو كنا نحن في حالة توتر وشد.

من المؤكد أن التعامل مع الآخرين سيكون أسهل كثيراً، لو تمكنا من اختراقهم ببصيرتنا. أو كما في حالة جينز من اختراق الآخر بنظرة بالأشعة السينية و تعرفنا إلى الطريقة التي يُفضِّل التواصل بها. عندئذٍ فقط يمكنك أن تتأقلم مع متطلبات الطرف المقابل وتتفهمها. وتكتشف فيما إذا كان رئيسك العتيد، يرغب في أن تسترسل بالحديث عن نفسك، أو أنه يُفضِّل أن تتكلم عن سيرتك المهنية بشكل مختصر وموضوعي. لكن أنى لك أن تدرك ذلك كله بهذه العجالة وأنت بالكاد تعرف ذاك الرجل.

يمكنك أن تستكشف ذلك بسرعة، إن أنت راقبته بدقة. وتعرفت إلى النمط الذي ينتمي إليه من بين البشر. قد لا نتمكن من تصنيف

الأشخاص سلفاً ووضعهم في أدراج جاهزة، لكن ذلك ممكن من خلال مراقبة بعضٍ من تصرفاتهم النمطية. إن وضعية الجسد والحركات وطريقة المحادثة وإقبال الشخص عليك وردود أفعاله في حالات التوتر وأشكال أخرى عديدة من التصرفات الشخصية ستعطيك بالمحصلة، أي طراز من البشر هو ذاك الشخص المعني. هل يقبل عليك ربُّ العمل هذا بيد ممدودة، يتحدث إليك بأريحية ويكثر من حركات يديه الحيوية؟ عندئذٍ فقط يمكنك أن تنفتح عليه وتتكلم عن نفسك بارتياح. أما إن وجدته أميل إلى التحفظ، مختبئاً خلف مكتبه الكبير ولا ينظر إليك في عينيك مباشرة. فأفضل شيءٍ تفعله هو التريث وعدم الاسترسال في الحديث.

لعلك تستغرب، سبب ثقتي الكبيرة بآرائي هذه وتأكدي منها. لكن خبرتي الكبيرة في الحياة علمتني ذلك. إنني أقوم ومنذ سنوات طويلةٍ بتدريب المديرين والبائعين والمدربين وأشخاص من مختلف المجالات المهنية. أناسٍ مثلكَ ومثلي. وقد اكتسبت من خلال ذلك خبرةً ومعرفةً كبيرتين، وتمكنت بمساعدة طريقتي لسبرِ أغوار الإنسان من تحسين معرفة هؤلاء الناس بالآخرين وتعاملهم بالتالي مع المعارف والزبائن والزملاء بشكل أفضل.



تعرف على أنواع البشر المختلفة

بعد بضعة أسابيع من حضور إحدى الندوات ، روت لي إحدى المشاركات عن زميل لها، أنه ليست لديه أية قابلية للمرح أو الضحك. فبينما كانت هي تهتز من شدة الضحك، لم يحرك هو شفتيه إلا قليلاً. وقد كان ذلك يزعجها ويقلقها. أما الآن وبعد أن تعرفت على أساليب الفراسة وفهم الآخر، أصبحت تُصنف تصرفات البشر المختلفة وتتفهمها بشكل أفضل. كما أنها صارت تتوافق مع ذلك الشخص وتضحك معه أكثر.

الناس ليسوا سواسية. فهم لا يضحكون لذات النكات، وردود أفعالهم في الحالات نفسها قد تكون مختلفةً تماماً، كما أن نقاط القوة والضعف لديهم مختلفة أيضاً. على الرغم من أن كل إنسان فريد من نوعه، إلا أنه توجد حالات من التشابه الكبير في السلوك العام، فهم يتشابهون كثيراً بالتصرفات وربما بالميول والرغبات. لديهم متطلبات متشابهة ويتحركون بالدوافع والمحرضات ذاتها. لذا أمكن تصنيف البشر إلى أنماط شخصية محددة، وقد عرف هذه النظرية الفيلسوف اليوناني أبقراط قبل أكثر من ألفي عام. ولا زالت طريقة تحديد أنماط الشخصية تُثبت ذاتها حتى يومنا هذا. وترجع طريقة الفراسة (سبر أغوار البشر) التي ستتعرف عليها في هذا الكتاب إلى كلٍّ من س. ج. يونغ ووليام م. مارستون وبيل بونشتيتر.

تُقسِّم هذه الطريقة البشر على أساس تصرفات شخصيةٍ مميزة ومحددة إلى أربعة أنماط. لكل نمط طريقته المفضلة في تصرفاته وردود أفعاله في الحالات المختلفة. ويمكنك أن توطن نفسك على كلٍّ منها في زمن قصير جداً.

لن أكون مبالغاً حين أقول لك عزيزي القارئ: إنك ستكون مع طريقة الفراسة هذه في وضع تقدِّر فيه تصرفات الآخرين بعد ملاحظتهم لفترة زمنية قصيرةٍ جداً. وستعرف تماماً أي نوع من التواصل يملك محدّثك، وما هي احتياجاته للتواصل مع الآخرين وما هي أفضل وسيلة لتُقبل عليه. ستتعلم كيف تُحرِّضه وتُؤثر فيه وكيف يجب أن تتصرف مع هؤلاء الناس كي تترك لديهم انطباعاً جيداً. وستتعلم كيف تنشئ صلاتٍ إنسانيةٍ جيدة، يمكنك أن تبني عليها علاقاتٍ خاصةً أو مهنيةً مفيدة.

ماذا يفيدك تحسين معرفتك بالبشر؟

مع طريقة الفراسة هذه ستتحسن معرفتك بطبائع البشر بشكل ملحوظ. كما سيفيدك هذا في حياتك اليومية، بالتعامل مع الأصدقاء والزملاء، وفي اختيار العاملين معك، في محادثاتك مع الزبائن، وفي مجالات أخرى من الحياة لا يمكن حصرها.

❖ **التواصل الفعال:** حيث يمكنك في أقصر زمن ممكن، الدخول في محادثات مع أناس لا تعرفهم، وتجد لغة مشتركة تخاطبهم بها. وبذا تتفادى أي سوء فهم أو التباس أو عرقلة في الخطاب.

❖ **معرفة الذات:** ستتحسن معرفتك بنفسك ومدى تأثيرك بالآخرين. الأمر الذي سيسهل عليك فهم ردود أفعال الآخرين على تصرفاتك.

❖ **معرفة نقاط قوتك:** ستتعرف إلى نقاط قوتك، وكذلك نقاط قوة الآخرين. بحيث تتمكن من القيام بالنشاطات التي تتناسب مع قواك وتجعل الآخرين أيضاً أقوياء.

- **التعامل بثقة مع المشاكسين:** انظر حولك في محيط الأقارب والأصدقاء والزملاء؛ ستضطر في بعض الأحيان للاحتكاك مع أشخاص لا تستطيع التفاهم معهم، لكن عليك التعامل معهم لأن أحدهم ربما كان حماتك، أو زوج أختك أو زميلاً جديداً في العمل. وإن أنت استطعت أن تفهم هؤلاء الأشخاص أكثر، فستتمكن من التعامل معهم بشكل أفضل.

- **توفر طاقتك:** ستحتاج لطاقة أقل للتعامل والتفاهم مع أشخاصٍ كنت في السابق تواجه بعض الصعوبات معهم. الأمر الذي سيسهل عليك الحياة والعمل مع الآخرين. ولن تضطر لإضاعة مزيد من الوقت بعد كل نقاش للتفكير بسبب فشل كل حوار مع هذا الشخص أو ذاك. حيث ستتحسن فعالية أدائك وتوفر طاقتك لأمور أخرى.

- **التخطيط الأمثل لمستقبلك:** هل تبحث للمرة الأولى عن عمل أم أنك تخطط لتأسيس عمل جديد مستقل؟ هل لديك شعورٌ بأنه لا يمكنك أن تستفيد من كامل طاقاتك في عملك الحالي؟ ستتمكن مع طريقة الفراسة من استخلاص كامل قواك، وتقوم بالتخطيط المديد والمنطقي والسليم لمستقبلك المهني.

- **تصبح مشاركاً أفضل في أي فريق عمل:** سيتطور أداؤك ضمن أي فريق عمل بشكل ملحوظ، عندما تتعرف على أساليب الفراسة وتستخدمها. سيجدك الآخرون شخصاً اجتماعياً محبباً إلى جانب كونك مشاركاً رائعاً وفاعلاً في أي فريق عمل.

❖ **اختيارك الأمثل للعاملين معك:** ستتمكن كربٍّ عمل من تقييم قدرات العاملين لديك بشكل أفضل، وتسخيرها بالشكل الأمثل. كما ستتمكن وبمساعدة توصيف الوظائف التي لديك من اختيار المتقدم الذي يمتلك المؤهلات والقدرات التي تحتاجها لهذا المركز. الأمر الذي ستستفيد منه مؤسستك وعملك بشكل عام.

❖ **فريق عمل فعال:** ستتمكن من تكوين فرق عمل، يتوافق فيها العاملون، ويتكاملون من حيث القدرات والتصرفات ويدعمون بعضهم بعضاً.

❖ **خدمات أفضل للزبائن:** هل أنت بائع؟ ستتمكن إذاً مع هذا الكتاب من تَفَهم زبائنك بسرعة، ومعرفة أنماطهم، وأي نوع من العرض يُفَضِّلون سماعه، وما حجم المعلومات التي يحتاجها الزبون ليتخذ قراره، والسرعة اللازمة لإنهاء الصفقة. حيث ستوفر وقتك وأعصابك وتكسب مزيداً من الزبائن.

❖ **الدخول الأسرع إلى العملاء:** هل أنت مدرب أو مُرَبٍّ أو معلم؟ ستساعدك إذاً أساليب الفراسة على الدخول الأسهل إلى عقول وقلوب عملائك وطلابك. وستتمكن من طرح موادك ومعارفك، بحيث تخاطب جميع أنماط البشر التي تتعامل معها.

❖ **كسب الثقة:** وإن كنت محامياً، أو مستشاراً ضريبياً أو مستشاراً من أي نوع آخر. فأنت تعرف إذاً مدى أهمية ـ وأحياناً صعوبة ـ الحصول على ثقة موكليك. أما عندما تتعرف إلى نمط شخصية الجالس أمامك فستعرف كيف تكتسب ثقته.

كيف تُحسِّن معرفتك بالآخرين؟

يلزمك شرطان أساسيان لتتعلم فن التواصل الأمثل مع الآخرين:

١- عليك أولاً أن تقرأ هذا الكتاب حول أساليب الفراسة ومعرفة الحالات النفسية للبشر.

٢- عليك أن تعرف شيئاً عن شخصك بالذات. لأن معرفتك لطبائع البشر تبدأ بنفسك أولاً.

ستكتشف في الفصول التالية ما هو نمط شخصيتك بالذات. فعندما تعرف مَن أنت، ستعرف أيضاً كيف تؤثر بالآخرين. وستكون لديك الإمكانية كي تُعدِّل من تصرفاتك التي اعتدت عليها، لأن هذا سيترك أثراً لدى محدثك.

كما ترى: فليست مهمة الفراسة أن تغير طبائع الآخرين كي يتصرفوا حسب رغباتك؛ لأن هذا غير منطقي وغير جدي وليس وارداً في تفكيرنا. بل ستمنحك هذه الطريقة المقدرة على تقييم الآخرين بشكل أفضل؛ حيث ستتعلم كيف تتعرف بسرعة على احتياجات الآخرين كي يشعروا بالراحة ويطمئنوا إلى أية محادثة أو علاقة معك. كما ستتعلم كيف تقوم بتحليل نمط شخصية محدثك وتُطَبِّع تصرفاتك تبعاً لذلك. والهدف هو تفاهم أفضل بين البشر، وتواصل فعال وتفهم أكبر لنقاط القوة والضعف الموجودة لدى كل منا. ليس الغرض هو تغيير الآخر، بل فهمه بالشكل السليم ومحاولة تقريب تصرفاتنا من طباعه.

لقد سادت حتى الآن في التعامل بين البشر القاعدة الذهبية التي تقول: «**عامل الناس كما تحب أن يعاملوك**». أما أنا فإنني أركز على قاعدة الفراسة في التواصل: **عامل الآخرين، كما يحبون أن يعاملوا**»

ما الخبرة التي ستكتسبها من هذا الكتاب؟

ينقسم هذا الكتاب إلى قسمين:

القسم الأول:

ستتعرف في القسم الأول على طرق الفراسة وعلى نفسك شخصياً! إنه «القسم النظري» لكنك لن تلاحظ ذلك. إن هذه القاعدة واضحة جداً وسوف تفرض نفسها؛ لأنها منطقية جداً وعرضها قريب جداً من النفس والحياة. ستتعرف مع نهاية هذا القسم على أنماط الألوان الأربعة، وعلى أنماط الفراسة الثمانية، والفروقات التي يسمح بها إطار الفراسة. ستجد في كل فصلٍ من فصول هذا القسم بعض التمارين التي ستساعدك على اكتشاف نمط لونك أنت بالذات. لأنك عندما تعرف ذلك، ستعرف أيضاً مدى تأثيرك بالآخرين.

القسم الثاني:

إنك ستتعلم في القسم الثاني كيف تُطور هذا التأثير «تأثيرك بالآخرين». حيث سأقدم لك بعض الاستراتيجيات، التي ستجعل بواسطتها حياتك المهنية والعامة أيسر وأجمل. وسأعطيك الكثير من النصائح والتوجيهات، حول كيفية التعامل مع كل لون من هذه الألوان، والتواصل معه بنجاح أكبر. علماً بأنني سأركز على النواحي الخاصة التالية:

❖ كيف تُقَدِّم نفسك بالشكل الأمثل.

❖ كيف تختار لنفسك المسار المهني الذي يتناسب مع قواك الشخصية، وما هو العمل الذي يناسبك أكثر من غيره.

❖ كيف تصبح شريكاً بارزا في فريق عمل، وكيف تشكل فريق عمل مثالي.

❖ كيف تبني شبكة من الصلات الجيدة في حياتك الخاصة والعمل، التي تدعمك ويمكنك أن تعتمد عليها.

❖ كيف تتعامل بشكل أفضل مع المعارف والأصدقاء والشركاء، وتَحل المشكلات وتُطور تعاطيك معها.

كما أنك ستتمكن في القسم الثاني، ومن خلال الأمثلة الكثيرة والتمارين من تعميق معارفك العامة. كذلك أعرف من خبرتي العملية كمدير ندوات الكثير من الأسئلة التي تُطرح باستمرار، وقد أجبت لكم عنها في هذا الكتاب. لن يكون هذا الكتاب زاخراً بالأمور التعليمية (الأمر المؤكد) فقط، بل سيكون مليئاً بالمتغيرات والمستجدات أيضاً. إنني على ثقة بأنه سيحرك فيك الكثير، ولن يدهشني أنه سيؤثر في حياتك كثيراً ويغيرها نحو الأفضل.



القسم الأول

كيف تُطور معرفتك بالبشر

الفصل الأول

أسس نظرية الفراسة

أرجو أن تُغمض عينيك وتفكر بمنزل أفضل صديق أو قريب لديك. هل يمكنك أن تتذكر الصور واللوحات المعلقة على جدرانه؟ كلا...؟ كم مرة زرته في منزله؟ عشر مرات...، عشرين مرة أو ربما أكثر من مئة مرة؟ لا تهتم أو تتأثر إن لم تتذكر تلك الصور المعلقة هناك... لأن هذا هو حال معظم الناس.

إننا لا نلاحظ تماماً، وفي أغلب الأحيان، بعض الأشياء التي ربما نراها مرات عديدة؛ لأنها لا تعني لنا شيئاً. فلو كنت رساماً لأجبت مباشرةً ودون أي تردد عن السؤال المتعلق بالصور واللوحات. إننا نلاحظ أكثر ونعي تماماً الأشياء التي تهمنا أكثرَ من غيرها.

ما الذي تلاحظه وتنتبه إليه أكثر أثناء تواجدك مع مجموعة من الأشخاص؟ هل تلاحظ أن محدثك يركز على كلامه ويحاول أن يلفت الانتباه إليه بكثرةِ الإشارات والحركات بيديه؟ أو فيما إذا كان يتكلم بسرعةٍ أو ببطء؟ وفيما إذا كان يجلس وذراعاه متشابكتان أو أنه يحرك شيئاً ما بأصابعه باستمرار؟

لعلك تظن أنك تصغي في المقام الأول، كي تفهم الحديث وتعي معانيه. لكن الواقع هو غير ذلك كلياً. إنك تتأثر أكثر بوضعية جسم محدثك وتعبيرات وجهه وحركات يديه ونبرة صوته.

لقد أظهرت نتائج التجارب التي أجراها علماء وباحثون في مجال التفاهم والتواصل واللسانيات، أن الإنسان يؤثر على الآخرين بالنسب التالية:

- ❖ ٥٨٪ من خلال لغة الجسم وحركاته.
- ❖ ٣٥٪ بنبرة الصوت.
- ❖ ٧٪ فقط من خلال الكلمات ومعانيها.

قد يؤكد لك أحد الأصدقاء، وبكثير من الكلمات المنمقة، كم هو سعيد لترقيتك بالعمل، لكن جسمه يفضي لك بشيءٍ مغايرٍ تماماً. نلاحظ في المعتاد لغة الجسد بوضوح، عندما تكون هناك هوة سحيقة بين الخطابين الشفوي والجسدي. حيث إن محدثينا يتواصلون معنا دوماً على مستويات متفاوتة.

درِّب ملاحظتك وانتباهك

ماذا تفيدك هذه المعرفة؟ إنْ أنت راقبت من حولك بدقة، فستعرف الكثيرَ عن كلٍّ منهم، حتى قبل أن يفتح فمه بكلمة؛ لأن طريقة تحركِ أحدهم وكيفية إقباله عليك وأسلوب تعامله مع الآخرين، ستنبئُك الكثير عنه. لذا كانت الخطوة الأولى على طريق المعرفة المثلى بطبائع البشر، هي شحذ ملاحظتك لهم.

إنَّ ملاحظة الآخرين ومراقبة تصرفاتهم بدقة، ليست بالأمر البدهي أو الهين إطلاقاً. لأن معظم الناس يكونون مشغولين بأنفسهم بالدرجة الأولى عندما يتحدثون إلى الآخرين. فأنت عندما لا تكون متأكداً من مدى تأثيرك بالطرف الآخر، فإنك تفكر بذلك وتلاحظ إن كان ذاك الشخص يتقبلك أم لا. أما عندما تكون شديد الثقة بنفسك فإنك ستسترسل بالحديث عن ذاتك وأمورك الشخصية وتنسى بعد فترةٍ وجيزةٍ أهميةَ الشخص الذي تتحدث إليه. إن غالبية الناس يقعون في مكان ما

بين هاتين النهايتين المتطرفتين. لكن من المؤكد أنك ربما وقعت في هذا الفخ مراراً أثناء حوارك مع شخص ما، وانهمكت بالحديث عن نفسك، ثم بدأت تتساءل عن مدى تأثيرك به. يمكنك هنا أن تسعى لتمرين ملاحظتك للآخرين.

وعليك من الآن إذاً وعندما تتحدث إلى الزملاء أو الأصدقاء، ملاحظة الأمور الهامة التالية:

❖ كيف يقبل عليك هذا الآخر؟ كيف يحييك؟
❖ كم مرةً ينظر إليك في عينيك؟
❖ كيف يبدو وضعه الجسدي؟ هل هو متوتر أم مرتاح أم أن ثقته الزائدة بنفسه تضغط عليه؟ هل تتبدل وضعية جسمه مع تغَيُّرِ موضوع الحديث؟
❖ هل يتحدث بحيوية، أم بوتيرة واحدة منخفضة باردة؟

هذه بعض النقاط فقط التي يمكن أن تحرضك على مزيد من الملاحظة والتدقيق. وامنح نفسك الوقت الكافي. عوِّد نفسك بالتدريج على مزيد من المراقبة؛ لأنك إن تَغَيَّرت فجأة وفتحت عينيك دفعة واحدة، فإن محدثك سيشك في ذلك ويستغرب؛ لأنه ما من أحد يود أن يكون مراقباً باستمرار. يكمن فن المراقبة، في أن تلاحظ الأشياء دون أن يلاحظك أحد، أي أن تتنبه لما حولك مع المحافظة على تركيزك على العمل الذي بين يديك. الأمر الذي يحتاج إلى بعض الوقت والتمرين.

لكنك ستلاحظ، أنه ومع مرور الوقت سيقل انتباهك إلى نفسك وتزداد ملاحظتك للآخرين. قد يثير هذا أعصابك في بعض الحالات. لكنك ستنسى توترك، عندما تركز على محدثك.

ما الذي يُمكنك أن تلاحظه؟

إن ما يهمنا بالدرجة الأولى، هو مراقبة التصرفات المميزة للبشر، كي تتمكن من تحديد النمط الذي ينتمون إليه. فأنت كلما استعلمت أكثر عن أنماط الشخصية المختلفة، أمكنك أن تلاحظ بسهولة أكثر، ميزات تصرفات الشخص المعني. ستعطيك النقاط التالية البيان الأوضح حول نمط شخصية محدثك:

- ❖ وضعية الجسم وحركاته.
- ❖ تعبيرات الوجه.
- ❖ حركات الأيدي (الإشارات).
- ❖ نبرة الصوت ولهجة الحديث.
- ❖ استمرار الإدلاء بالملاحظات.
- ❖ شكل ومضمون الحديث.
- ❖ اختيار الكلمات، الجمل النمطية.
- ❖ مدى النظر إلى عينيك.
- ❖ التعامل مع الآخرين.
- ❖ نوعية وترتيب محتويات غرفته أو مكتبه.
- ❖ ملابسه.
- ❖ دقة المواعيد.
- ❖ النظام.
- ❖ الأشياء الشخصية في الغرفة أو المكتب، الصور مثلاً.
- ❖ الهوايات.

ستمنحك ملاحظة الآخرين بدقة فائدة إضافية، حيث ستتعلم بسرعة ألا تسحب كل شيءٍ على نفسك. هل يعاملك أحد الزملاء بفوقية؟

لعلك كنت تظن حتى الآن أنه يقلل من قيمتك. أما عندما تراقبه الآن عن قرب وبدقة أكثر، ستجد أنه يعامل الجميع بالطريقة ذاتها. وستكتشف أيضاً أن زميلك من طراز اللون الأحمر، إنه من النوع الفاعل، الذي يفكر ويهتم بالنتائج أكثر من اهتمامه بالزملاء.

ستتعلم إذاً من خلال ملاحظتك الجادة، أن تنظر إلى تصرفات زميلك وتصنفها في علاقة أوسع ولا تعتبر الأمر شخصياً بحتاً أو موجهاً إليك وحدك. وقد يكون في ذلك خيبة أمل في بعض الحالات. كأن تتصرف الزميلة الجديدة بمنتهى اللطف والدماثة معك، فتظن أنت كرجل أن الفرصة الحقيقية قد سنحت. لكنك ستكتشف بعد المراقبة الوثيقة، أن هذه الزميلة الجديدة، لطيفة جداً مع الجميع ومقبلة على الكل سواءً كان الذي أمامها رجلاً أو امرأة - وفي ذلك إحباط لك... أليس كذلك! أما إن أنت لاحظت ذلك بسرعة، فستوفر على نفسك إحباطات لاحقة.

لائحة فوائد ملاحظتك الحادة

❖ ستتعرف بسرعة إلى نمط شخصية محدثك، وتُطبع نفسك تِبعاً لذلك.
❖ ستركز أكثر على شخصية محدثك، والأرجح أن انشغالك بنفسك سيكون أقل. الأمر الذي يعمل ضد التوتر والشد العصبي.
❖ سترتفع نسبة تعاطفك مع الآخرين.
❖ ستتمكن من تصنيف تصريحات الآخرين على أنها عامة، ولا تَعتَبر أي كلامٍ موجهاً ضدك أو إليك مباشرةً.
❖ ستلاحظ بسرعة الفارق بين التصريحات الشفوية لمحدثك وبين لغة جسده، وتبني ردود أفعالك تبعاً لذلك.

وصف موجز لأنماط الألوان الأربعة:

ما هو نمط الشخص الذي يثرثر ويكثر من حركات يديه والإشارات؟ أو الذي يقبل عليك بكل حذر وقلق؟ وقبل أن أحدثك أكثر عن خلفيات أساليب الفراسة، أود أن أعرض أولاً أنماط الألوان الأربعة. حيث يمكنك أن تصنف بعدئذٍ مراقبتك ونتائج ملاحظتك الحادة.

لكن أود قبل ذلك أن ألفت انتباهك إلى أمرين هامين جداً بالنسبة لي:

أولاً : إنني أعلم من خلال ندواتي، أنه من السهل أحياناً اعتبار النمط الأحمر أفضل من الأزرق. أو أن الأصفر أفضل من الأخضر. إذ تنشأ أفضلية هذا اللون أو ذاك، تبعاً لتصويت أكثرية المشاركين بالندوة. لكني سرعان ما أدحض هذه الفكرة وأقرر: أنه لا يوجد لون جيد وآخر سيء. لكل إنسان صفاته وإمكانياته وقواه الخاصة. حيث يقع على عاتق كل فرد، أن يكرس نفسه لشيءٍ إيجابي أو العكس. ستتمكن من قراءة الكثير عن القوى الخاصة بكل نمط على حدة. كما أنني لن أكتم نقاط الضعف الموجودة لدى كل نمط ـ وهي موجودة بالطبع لدى كل منا. إن الفائدة من معرفةِ الإنسان لنمط لونه، هي أن يستغل قواه ويعمل على التخلص من نقاط ضعفه.

ثانياً: سأشرح في هذا الكتاب التصرفات الملحوظة لكل نمط ولون. وهذا لا يعني أي تقييم لهذا النمط أو ذاك. إذاً لا شيء حول الحزب أو الديانة التي ينتمي إليها، أو ماهية الأمور التي يتعلق بها وإن كان يعتبر الفضائل مثل الصدق والإخلاص أمور جيدة. يمكنك طبعاً أن تتخذ قرارك بناءً لملاحظة بعض التصرفات ـ لكن احم نفسك من الأحكام المتسرعة! لأنه غالباً ما يميل الإنسان، لاستصدار تقييمه

للآخرين. وإن كنت من النمط الأصفر، فلا يعني هذا، أن شخصاً آخر من اللون ذاته يشاطرك القيم ذاتها. فقد تكونان متشابهين بالتصرفات، لكن لا تحملان نفس القيم.

ستتعرف الآن إلى أنماط الألوان الأربعة. لكن تذكر أننا نتحدث عن أنماط مثالية. ستجد في الحقيقة أشكال التصرفات المذكورة، لكن لا يجب بالضرورة أن تكون كاملة تماماً وظاهرة مئة بالمئة في كل حالة.



نمط اللون الأحمر:

الأشخاص الحُمْر هم المقررون الفاعلون. أهدافهم واضحة أمام أعينهم ويعرفون تماماً كيف يصلون إليها. حتى إن لم يعرفوا أمراً ما، فإنهم يتصرفون وكأنهم على علم به. يعتبرون عدم اتخاذ القرار الحازم ضعفاً، وكذلك التردد وطول التريث. يُفَضلون اتخاذ القرار الخاطئ، على الانتظار طويلاً. لكنهم يعتقدون في الغالب وعلى أي حال، أنهم يتخذون القرار الصائب. لا يتعاملون مع الآخرين بشكوى أو شدة حساسية. يصرحون بما يفكرون مباشرة، ولا يهتمون كثيراً لتأثر الطرف الآخر أو حساسيته. لكن يستطيع الإنسان بالمقابل، أن يواجههم بالحقيقة بكل وضوح وصراحة، ما لم يتعرض لاعتدادهم بأنفسهم وشعورهم القيادي. يوجه الحُمْر الكثير من النقد والملاحظات، لكنهم يعترفون بالعمل الجيد للآخرين. يطبقون المعايير المتشددة ذاتها على أنفسهم كما على الآخرين. يحبون التحدي في العمل كما في الحياة الخاصة، ولا يهتمون بالأهداف العادية البسيطة التي يمكن أن يصل إليها أيٍّ كان. على الشريك أن يواجههم دوماً بالتحدي، ولا يدعهم يشعرون بالملل أو ينتظر أن يتسكعوا في مكان ما أو يجلسوا في المنزل دون حراك. حتى في أوقات فراغهم يتمتع الأشخاص الحُمْر بالنشاط، وغالبا ما يكرسون أنفسهم لأنواع من الرياضات العنيفة أو يُقدمون على أسفار المغامرات.

نمط اللون الأصفر:

لدى الأشخاص الصفر قدر هائل من الفصاحة والبلاغة، ويحبون أن يكونوا دوماً وسط الجماعة. لديهم الكثير من المعارف ويدخلون بسرعة

في حديث مع الأغراب. محببون ومرغوبون جداً في الحفلات والمناسبات، لأنهم يصنعون جواً من المرح والسرور. خلاقون، يمكن تحفيزهم من الآخرين بسهولة، ولديهم الكثير من الأفكار الذاتية. يلاحظون أدق الأمور بأنفسهم. لا يحبون التنقل كثيراً ولا الدخول في التفاصيل، وهم في الغالب سطحيون. لكنهم جاهزون دوماً ومستعدون لكل طارئ. لا ينغمسون في الحزن مطولاً، بل يشْغَلون أنفسهم سريعاً بشيءٍ جديد. يقتنون دوماً أحدث الأجهزة التقنية، ويسرهم أن يشرحوا للآخرين ميزاتها الفنية بالتفصيل. الأشخاص الصفر أصدقاء جيدون في الحياة الخاصة، لكن لا يوثق بهم كثيراً. ولا أدري كيف لا يمكن للإنسان أن يؤاخذهم على شيء، وهم على أي حال محببون بسبب انشراحهم المُعْدي. يحبون التغيير في علاقاتهم، وربما يفضل أحدهم الزواج أربع مرات على أن يبقى دون ذلك.

نمط اللون الأخضر:

الأشخاص الخضر أصدقاء حقيقيون. يمكن للإنسان أن يعتمد عليهم مئة بالمئة. لكنهم حذرون جداً في اختيار أصدقائهم. إنهم يعمدون إلى اختيار أمثالهم فقط، مَن هم أهل للثقة، الحذرون الذين يهتمون بصلات حقيقية صادقة. إنهم يحبون حياتهم العائلية جداً ولديهم في الغالب بعض الصداقات الحميمة فقط، و دائرة ضيقة جداً من المعارف والأصدقاء. لا يهتمون بالعلاقات المتسرعة. ولا يحبون حضور الحفلات، لأن الاحتكاك مع الناس يكون هناك سطحياً. أما في مجال العمل، فيحتاج نمط اللون الأخضر إلى ضمانات أكيدة وتوصيف واضح للعمل. إنهم مشاركون جيدون في أي فريق عمل. يمكنهم أن يتأقلموا مع الآخرين

بشكل رائع، يراعون مشاعر الآخرين ولا يُفضلون مصالحهم الشخصية على المصلحة العامة. أما إن لم يعاملهم الآخرون بالمثل، فإنهم ينسحبون ولا يخوضون في المصادمات. يمكنهم أن يَشُعوا عاطفة حارة، لذا فغالباً ما تجدهم في مهنة تتطلب التواصل الدائم والمباشر مع الزبائن. إنهم يحتاجون للوقت الكافي والراحة التامة لإنجاز أي شيء. ولا يعملون بشكل جيد تحت الضغط.

نمط اللون الأزرق:

يحتاج الزرق إلى مزيد من الوقت في كل شيء. إنهم المحللون، الذين يَدخلون بتفكيرهم إلى أدق التفاصيل، ثم يأتون بالحل الكامل للمشكلة. يتعمقون جداً بوثائقهم ومستنداتهم، ولا يهتمون كثيراً بالاحتكاك بالآخرين. لكنهم مخططون بارعون، ويمكنهم أن يقدموا للآخرين منظوراً واضحاً وشاملاً. يعمل الزرق عن بعد وبحذر شديد، لا يدخلون ببساطة في علاقات جديدة ويتفحصون الناس مطولاً وبدقة متناهية قبل أن يُقبلوا عليهم. أما إن كوَنوا صداقة أو شراكة فإنها تدوم مدى الحياة. يبذلون قصارى جهدهم لحل المشكلات والخلافات. وبالنسبة للأشياء التي يقررونها، فإنهم لا يتخلون عنها بسرعة أو بسهولة. لكنهم يحتاجون دوماً إلى خطةٍ، إلى منظور محدد والوقت الكافي للدراسة والتمحيص. أما بالنسبة للقرارات والنشاطات غير الإرادية المرتجلة فهي ليست من شأنهم. وإن أراد أصحاب النمط الأزرق القيام برحلة، فإنهم يخططون لما سيرونه بعناية. يكونون في الغالب جامعي طوابع من الطراز الأول، مبدعين في الكومبيوتر أو متميزين بالتقنيات، ولديهم إلمام تام بتفاصيل ما يفعلون.

التمرين الأول لمعرفة الذات :

لابد أنك سألت نفسك أثناء القراءة، إلى أي نمط تنتمي. أعط لنفسك الآن تقييما مبدئياً:

إنني أعتبر نفسي من الانطباع الأول من

النمط الأحمر ☐

النمط الأصفر ☐

النمط الأخضر ☐

النمط الأزرق ☐

هل اكتشفت وجود أجزاء من أنماطٍ أخرى لديك أيضاً؟ من أيها؟

....

....

وهكذا يمكنك لاحقاً، وبعد أن تلم أكثر بأساليب الفراسة، أن تتأكد فيما إذا كان تقييمك الشخصي الأول مطابقاً.

نموذج تصنيف أنماط الألوان:

لعلك تتحاشى داخلياً، أن تُعتبر بشكل نهائي وثابت من نمط اللون الأحمر أو الأزرق مثلاً؟ ستلاحظ في هذا المقطع، أن طرق الفراسة تتفاوت بشكل كبير. كما أنه يوجد في الواقع وبشكل بدهي أكثر بكثير من هذه الأنماط الأربعة.

إن التركيز على نمط معين لا يعني بالضرورة، أن لدينا عشرة أنواع محددة من التصرفات، التي يمكن أن نرجع إليها في كل حالة من الحالات. فلدى كل منا مجال واسع من أنواع التصرفات الخاصة. التي تتأثر بالعديد من العوامل المختلفة مثل التركيبة الجينية والتربية والمجتمع الذي يعيش فيه والمواهب والثقافة وحالات أخرى محددة. وقد اكتشف البشر هذه التصرفات والمؤثرات قبل آلاف السنين.

التقسيمات الأربعة لأبقراط

كان أحد أوائل الذين عُرفوا بنظريته عن الشخصية، هو الطبيب اليوناني أبقراط. ليس فقط لأنه سجل معلوماته خطياً كي تستفيد منها الأجيال اللاحقة. بل لأنه تأثر بتصنيفاته للبشر بوجهات النظر الطبية. فقد راقب مرضاه بعناية وقسمهم إلى أربع فئات ، وذلك تبعاً لقوة السائل الذي يجري داخل الجسد وشدة تأثيره على تصرفات الإنسان:

- **الغضوب** Choleriker : يحصل لهؤلاء بسهولة ما يعبر عنه في هذه الأيام بالمثل: «لقد طقت مرارته». فعندما لا تجري الأمور على هواه تماماً، فإنه ينزعج جداً ـ لكن ذلك لا يدوم طويلاً. إن من أهم خواص سلوك هؤلاء الأشخاص، حب الهيمنة ومسؤولية القيادة والسلطة.
- **الهادئ المرح** Sanguiniker: هؤلاء أشخاصٌ مفعمون بالطاقة ومتعة الحياة، مع تصور للحياة المرحة والمتفائلة. وقد افترض أبقراط أن جريان الدم الشديد لديهم هو المسؤول عن إشراقتهم المفرطة.
- **بلغمي المزاج** Phlegmatiker: إنهم يتأثرون بالدرجة الأولى ببلغم (السوائل والمفرزات المخاطية) أجسادهم. الذي يجعلهم محبين للسلام

والهدوء والطمأنينة، لكنهم سرعان ما ينجرفون إلى السلبية. إذ ليسوا من النوع المقاتل، ويفضلون العيش في تناغم، حتى لو اضطروا للتخلي عن بعض رغباتهم.

- **السوداوي** Melancholiker : تلعب المرارة السوداء لديهم دوراً حاسماً. إذ لدى هؤلاء الأشخاص باطنية شديدة وسوداوية، وميل شديد نحو الاكتئاب. إنهم يحتاجون للهيكلية والنظام والهدوء، و إلا فإنهم سيغرقون في جيوب عميقة من القلق والإحباط.

من المؤكد أنك تلاحظ النماذج الأربعة الموازية لأنماط الألوان الأربعة لأسلوب الفراسة. ومن الطبيعي أن تكون طريقة تصنيف الشخصيات قد تطورت كثيراً منذ أبقراط. لم يعد أحد يرى اليوم، أن الطحال السوداء أو جريان الدم هو المسؤول عن طبيعة وتصرفات الإنسان. لكن أبقراط لاحظ في حينه، أن البشر متشابهون في كل نموذج أساسي من هذه الأنماط الأربعة.

ومع قفزة من القرن الرابع قبل الميلاد إلى القرن العشرين، نجد أنفسنا أمام أب آخر لعلم تصنيف البشر: إنه Jung. G. C س.ج. يونغ.

الأنماط النفسية من س. ج. يونغ:

لقد عمل عالم أعماق النفس السويسري الدكتور كارل غوستاف يونغ طويلاً على إيجاد طريقة يستطيع معها الإنسان أن يُقسّم البشر إلى أنماط كأفضل ما يمكن. فمن ناحية تأخذ هذه الطريقة في الحسبان حقيقة وجود العُقد لدى البشر، لكنه يقللها من جهةٍ أخرى إلى درجةٍ

يستطيع الإنسان أن يعمل عليها. لقد طور يونغ مفتاحين أساسيين، أمكنه بواسطتهما تقسيم البشر إلى أنماط للشخصية. و في بحثه المنشور عام ١٩٢٩ (نماذج النفسية) وضَّح طريقته بالتفصيل. وسنعرض هنا لهذه الطريقة بإيجاز، كي تتفهم إلى أي مدى يعتمد أسلوب الفراسة على طريقة يونغ. إن هذين المفتاحين لتنميط الشخصيات هما «الموقف والرأي» و «الأفعال».

الانطوائي مقابل المنفتح:

لقد فهم يونغ تحت مصطلح التأقلم ، تفضيل الإنسان الواضح لعالمه «الداخلي» أو «الخارجي». فإن وَجَهَ الإنسان نفسه نحو العالم الخارجي، فإنَّ تفكيره ومشاعره وتصرفاته ستتسحب على العالم المادي. عندما يشاهد الأشخاص المنفتحون وردةً أو عامود هاتف، فإنهم يُكَوِّنون ويطورون فكرة تلهمهم شيئاً ما، فتمنحهم فرصة للتفكير أو الشعور بالسعادة.

أما الذي يوجه نفسه نحو عالمه الداخلي أكثر، أي أنه انطوائي باطني، يكون بالمقابل ارتباطه بحياته الداخلية أكبر. فهو ينشغل بمشاعره وقيمه وأفكاره ويستنبط إلهاماته منها. إن الحافز لدى الشخص الانطوائي للقيام بعمل ما، إما أن يكون حُبه لفريق العمل الذي سيعمل معه أو أن هذه المَهمة تتوافق مع قيمه ومبادئه. أما الشخص الخارجي المنفتح فإنه يندفع لَمهمة ما، إما لأنه سيحصل على سيارة المصلحة أو لأنه سينال من خلال هذا العمل على انتباه وإعجاب من حوله. إذاً تُعبِّر المصطلحات «الانطوائي» و«المنفتح» عن الاتجاه الذي سيوجه شخص ما جلَّ طاقته إليه: نحو الداخل أو نحو الخارج.

تمرين: هل أنت من النمط الانطوائي أم المنفتح؟

خذ لنفسك دقيقتين، لعمل التمرين التالي:

ضع دائرة حول الجواب الذي ينطبق عليك.

١. هل تستمد طاقتك من المحادثة والمواجهة مع الآخر؟ نعم / لا

٢. هل تتحدث بسرور عن أفكارك؟ نعم / لا

٣. هل غالباً ما تحب التواجد مع جماعة؟ نعم / لا

٤. هل تعطي نفسك الوقت الكافي، لتفكر بشيءٍ ما قبل أن تقبل به؟ نعم / لا

٥. هل تفضل العمل لوحدك في مكتبك؟ نعم / لا

٦. هل تفضل استقبال عدد محدد من الأصدقاء المقربين في منزلك، على الذهاب إلى احتفالات كبيرة صاخبة؟ نعم / لا

إن أنت أجبت عن الأسئلة الثلاثة الأولى بنعم، فأنت إذاً على الأرجح من النمط المنفتح.

أما إن أجبت عن الأسئلة من ٤ إلى ٦ بنعم، فأنت على الأرجح من النمط الباطني الانطوائي.

الأفعال الأساسية الأربعة:

إن العامل الآخر لدى يونغ هو الأفعال الأساسية الأربعة، التي نتلمس من خلالها العالم حولنا: وقد ميز يونغ التفكير والشعور والحساسية والمبادرة:

- **التفكير:** يبحث الأشخاص الذين يتميزون بفعل التفكير الواضح، عن المنطق والتحليل ويستخدمون الفهم لتقييم الأشياء والأشخاص.
- **الشعور:** يعتمد أصحاب هذا النمط، بالدرجة الأولى على مشاعرهم، بدل تحكيمهم للمنطق. لديهم تحفظ شديد لتقبل الآخر وسماعه والإقبال عليه. وهم معتادون على بناء علاقات متناغمة مع الآخرين.
- **الإحساس:** يستخدم أصحاب هذا النمط، حسب يونغ، جميع حواسهم الخمس لجمع بيانات وحقائق محددة. الأشخاص الذين يملكون هذه الفعالية هم في الواقع موهوبون ويبحثون دوماً عن حلول عملية قابلة للتنفيذ.
- **الحدس:** يمكن لهذا النمط الحَدسي المُخمن أن يُشكل روابط بين العوامل المختلفة، يلتقط كامل الصورة ويفكر للمستقبل بشكلٍ خلاقٍ و مبدع. يتعرفون بسرعة على إمكانيات جديدة، لديهم رؤى واسعة ويرفضون الهيكلية الضيقة الحرجة.

تمرين: هل أنت من النوع المفكر أو صاحب المشاعر أو المخمن أو الحساس؟

فكر جيداً بالتصرف الذي يناسبك:

إن كنت من النمط المفكر، فقد يحدث أن:

- ❖ تظل متشككاً حتى تضع يدك على ما أمكن من الحقائق الكثيرة.
- ❖ في حالة أي حوار، يمكنك أن تفهم الطرفين بشكل متساوٍ وتتابعهما.
- ❖ يعتبرك الآخرون بارداً وخالياً من المشاعر، في حين أن تقييمهم الذاتي لا زال موضوعياً.
- ❖ يمكنك اتخاذ القرارات الهامة دون أية إشكالات، ولا تفهم لماذا يمضي الآخرون الأيام الطوال بالتفكير في ذلك.

مطابق بشكل رئيسي: ☐

غير مطابق: ☐

إن كنت من أصحاب المشاعر (متعاطف)، يمكن أن يحدث عندئذٍ أن:

- ❖ تراعي مشاعر الآخرين بشدة، عند اتخاذك أية قرارات.
- ❖ تكون مستعداً لمساعدة الآخرين، حتى ولو كان ذلك غير ملائم لظروفك.
- ❖ تكون لديك مشكلات، بإخبار الآخرين، أن احتياجاتك مهملة لديهم.

❖ تفضل أن تأتي على نفسك وتتدبر أمورك، على أن تخلق إشكالاً مع شخصٍ ما.

مطابق بشكل رئيسي ☐

غير مطابق ☐

وإن كنت من النمط الحدسي المخمن، فقد يحدث أن:

❖ تجد صعوبة في إنهاء مهمةٍ فنية أو فيها كثير من التفاصيل.

❖ يكون اهتمامك بالمستقبل، أكبر من اهتمامك بما يجري الآن.

❖ تستمتع ببناء علاقات مع آخرين، حتى وإن كان دورهم في الحياة اليومية ضئيلاً جداً.

❖ تعمل على عدة مهَمات في آن معاً، وتجد صعوبةً في وضع أولويات لها.

مطابق بشكل رئيسي ☐

غير مطابق ☐

أما إن كنت من النمط الحساس، فقد يحدث أن:

❖ ترغب بتعليمات محددة وواضحة، وتغضب إن تجاهل أحدهم تعليماتك الواضحة.

❖ تفضل النشاطات التي تؤدي إلى نتائج ملموسة.

❖ تميل إلى أن تأخذ كل ما تسمعه حرفياً، ثم تفهمه بعد ذلك على أنه كلام عام أو أن المقصود بذلك كان نقل المعنى.

❖ لا تصدق المعلومات المغرضة المنقولة عن ... عن...، بل يجب أن تتأكد منها بنفسك.

مطابق بشكل رئيسي ☐

غير مطابق ☐

تركيبة من وجهات النظر والنشاطات الأساسية

يمكن لهذه النشاطات الأساسية أن تتكامل مع المواقف ووجهات النظر. وينتج عن ذلك ثمانية أنماط للشخصية، ميَّزها الدكتور يونغ عن بعضها بشكل أساسي:

١. حساس انطوائي
٢. حدسي مخمن انطوائي
٣. مفكر انطوائي
٤. ذو مشاعر انطوائي
٥. حساس خارجي
٦. حدسي مخمن خارجي
٧. مفكر خارجي
٨. ذو مشاعر خارجي

يمكننا حسب مفاهيم يونغ تصنيف البشر إلى عدة نماذج، يندرج كل واحد منها تحت أحد هذه الأنماط الأساسية الثمانية.

كما أن كثيراً من نماذج الأنماط الأخرى قد انسحبت على أنماط يونغ. وسترى ذلك واضحاً جداً في طريقة الفراسة (INSIGHT-Method). لكن أود أن أقدم لك قبل ذلك القائد الثاني لطريقة الفراسة: إنه و. م. مارستون (M . W. Marston).

نموذج DISG– من مارستون:

اشتُهر عالم النفس الأمريكي الدكتور وليام. م. مارستون بكتابه الذي نشره في ذات العام مع س. ج. يونغ. حيث يعرض مارستون في بحثه «مشاعر الناس العاديين» (Emotions of Normal People) الذي ظهر عام ١٩٢٩، ما سمي في حينه نموذج المربعات الأربعة، والذي يدعى في أيامنا هذه DISG-Modell . حيث قام مارستون بمراقبة تصرفات البشر، ولخص ذلك بأربعة أنماط مختلفة:

مُسيطر	D - Dominant
مُبادر	I - Initiatiativ
مُثابر	S - Stetig
دقيق	G - Gewissen haft

كي نستطيع تمييز هذه الأنماط الأربعة عن بعضها بصرياً، سنقوم من الآن بتخصيص لون معين لكلٍّ منها:

الأحمر - مسيطر

الأصفر - مبادر

الأخضر - مثابر

الأزرق - دقيق

أما يولانده ياكوبي ، تلميذة يونغ، فقد جمعت نظرية يونغ للأنماط مع أنماط مارستون للتصرفات، في نموذجها الخاص الذي عرضته عام ١٩٤٢ وسمي في حينه: إطار (عجلة) - يونغ / ياكوبي. وتمكنت بذلك من

إعطـاء بعض التكوين لعـمل يونغ الأمـيل إلى النظرية ووضـحت بذات الوقت تقاطعات الأنماط المختلفة: حيث أثبتت وجود (الأصفر ـ أخضر) و(الأزرق ـ أحمر) و(الأخضر- أزرق) و(الأصفر – أحمر).

كذلك قامت اثنتان من علماء النفس الأمريكيين، كاترين بريغز و أيزابل مايرز بتفصيل هذا النموذج أكثر وتطويره إلى ستة عشر نمطاً.

طريقة الفراسة INSIGHTS Method

لقد تعرفت الآن إلى النظريات التي تطورت منها طريقة الفراسة. التي يضاف إليها مكَونٌ حديث، هو الكومبيوتر. حيث طور الأمريكي بيل ج. بونشتيتر برنامجاً تحليلياً شاملاً، يمكنه أن يلتقط التصرفات الظاهرة ويصنفها في أنماط محددة. ولهذا البرنامج فائدتان:

أولاً : لم يعد التصنيف يتأثر بالعوامل الشخصية للمراقب. لأنه يمكن لكل مراقب أن يخلط طبعاً وعن غير قصد، بين قيمه الذاتية والحياتية من جهة وبين ملاحظاته المجردة.

ثانياً: أصبح من الممكن توسعة مجال الاختلافات بين الأنماط. فقد وسع بونشتيتر وفريق عمله هذا المجال إلى ستين نمطاً محتملاً وأجروا عدداً كبيراً من التجارب والاختبارات ليثبتوا أن معارفهم ترتكز على حقائق واقعية.

على أي شيءٍ ترتكز طريقة الفراسة؟

إن طبيعتنا هي التي تحكم تَصرفاتنا ويتبدى ذلك بالطريقة والشكل الذي نُقدم به على الأشياء. نقوم في الشكل التالي بإسقاط التصرفات على محورين يشكلان أربع مربعات. يشغل كل مربع لونٌ معينٌ ويُذكر فيه

أحد أنماط التصرفات، وذلك كما نتعامل مع التحديات والأشخاص والهيكلية والقواعد: بدءاً من المفكر المنفتح (أحمر) مروراً بذي المشاعر المنفتح (أصفر) لغاية ذي المشاعر الانطوائي (أخضر) والمفكر الانطوائي (أزرق). ستجد لدى كل إنسان شيءً من الاتجاهات الأربعة، لكن غالباً ما يسيطر أحد نماذج هذه التصرفات فقط. وهكذا نجد أن تحليل - قوى - الفراسة يحوي بالمجمل على ٣٨٤ تركيبة مختلفة من أشكال التصرفات.

أزرق: مفكر انطوائي	أحمر: مفكر منفتح
أخضر ذو مشاعر انطوائي	أصفر: ذو مشاعر منفتح

إن كلمتي منفتح وانطوائي لا تتطابقان بالمعنى على أي حال مع اجتماعي أو انعزالي (خجول من الناس). إذ يمكن للانطوائي أن يحب التواجد في مجتمع مع الآخرين. لكن لا يمكن للشخص الانطوائي أن يسمح لأي شيء خارجي أن يشغله عن عملٍ يعمله، بل يستمر في عمله وحيداً ولفترة طويلة. بينما يصعب على الشخص المنفتح أن يتصرف بهذه الطريقة، لأنه بحاجة دوماً إلى محرض خارجي يدفعه للقيام بعمل ما.

يمكن تعريف أنماط الألوان الأربعة بمعايير التصرفات الأربعة التالية:

الأحمر	تَعامل مع المشكلات والتحديات
الأصفر	احتكاك مع الآخرين وتأثير متبادل
الأخضر	عَمل ومثابرة
الأزرق	تَعامل مع الأنظمة والقواعد

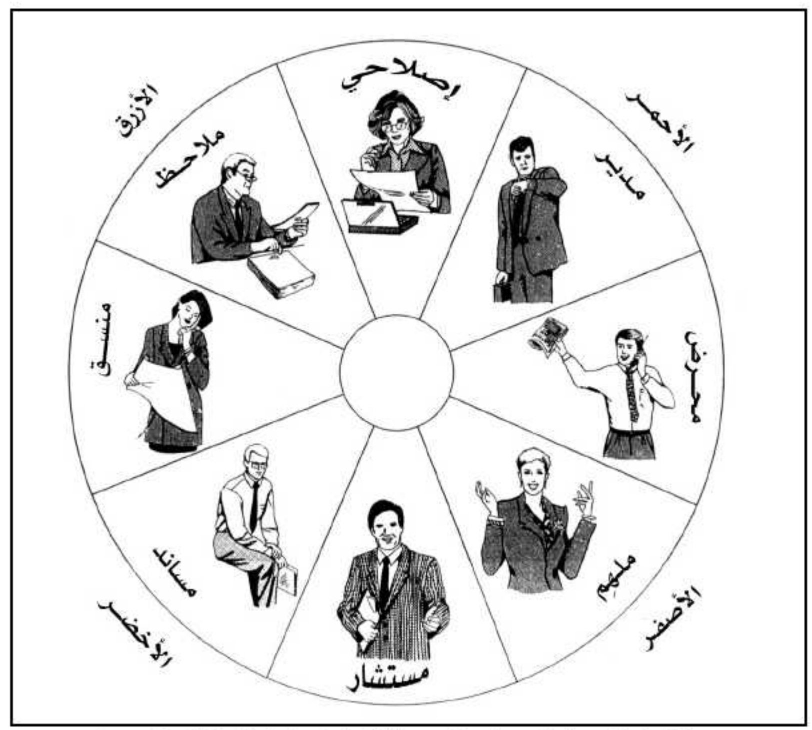
المشاعر المسيطرة:

تنطلق طريقة الفراسة، من أن لدى كل إنسان رزمة كبيرة من المشاعر، لكن التعبير عنها يذهب أيضا في اتجاه محدد. لا يُظهر كل الناس المشاعر ذاتها بالقدر نفسه، خصوصاً عندما يحسونها ويشعرون بها.

الأحمر	انزعاج، غضب، استياء
الأصفر	فرح، انشراح
الأخضر	سيطرة على النفس رغم المشاعر الفياضة
الأزرق	خوف خفي ، جزع

تبعاً للمثال المحتذى لدائرة (عجلة) يونغ/ ياكوبي، تضع طريقة الفراسة أنماط التصرفات الأربعة على دائرة.

يظهر على الدائرة بوضوح، أنه يمكن أن يوجد أيضاً بين النماذج الأربعة الرئيسية تقاطعات. قد يحمل شخص ما نسبة قوية من الأحمر، إلى جانب أجزاء واضحة من الأصفر. كي نعطي هذه الأنماط المختلطة حقها تمت تجزئة الأنماط الأربعة الرئيسية إلى ثمانية أنماط، تسمى تبعاً للصفات الأكثر بروزاً. وستعرف مزيداً من التفاصيل عن خواص هذه الأنماط الثمانية في الفصل الثالث.



عجلة (دائرة) الفراسة مع الأنماط الثمانية الرئيسية

مدير	أحمر	مفكر منفتح
مُحرض (مُحفز)	أحمر /أصفر	حدسي منفتح
موعز (مُلهم) بالأمر	أصفر	ذو مشاعر منفتح
مستشار	أصفر /أخضر	ذو مشاعر
مُساند	أخضر	ذو مشاعر انطوائي
مُنسق	أخضر/أزرق	حساس انطوائي
مراقب (ملاحظ)	أزرق	مفكر انطوائي
مصلح	أزرق / أحمر	مفكر

تمايز تحديد الأنماط مع الفراسة:

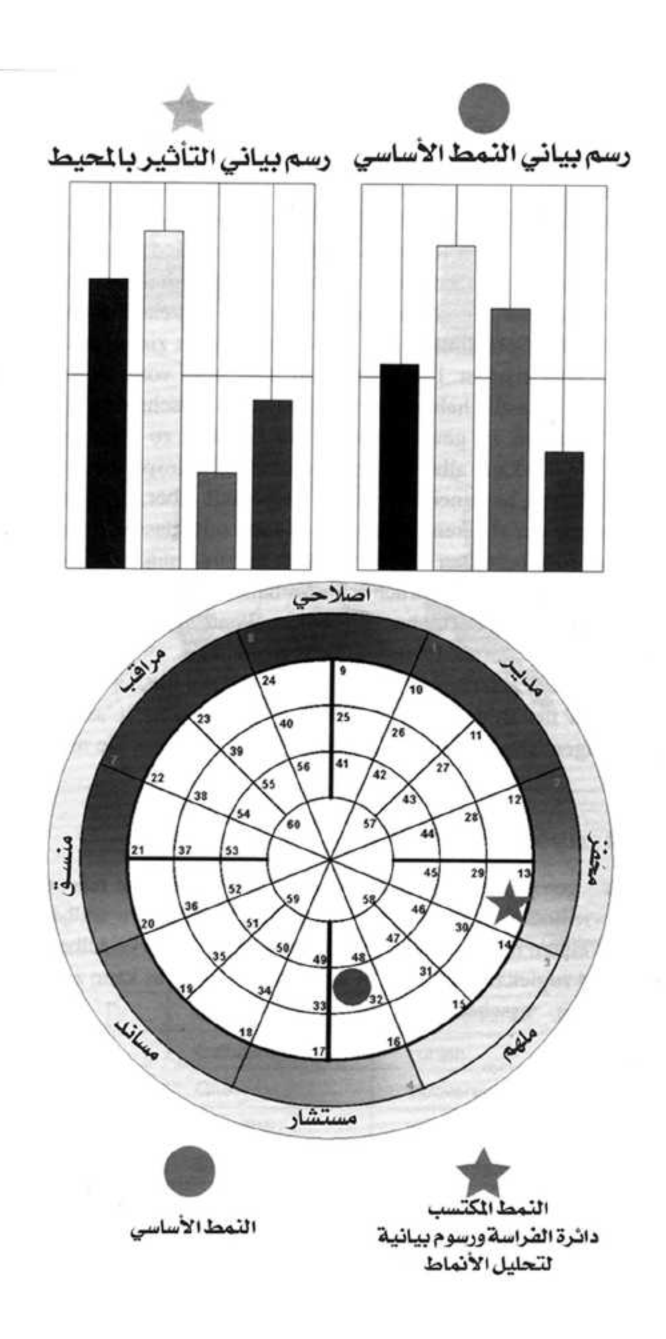
إن أفضل وسيلة للتعامل مع هذه الطريقة وفهمها وشرحها والاستفادة منها في الحياة اليومية، هي أنماط الألوان الأربعة وكذلك الأنماط الرئيسية الثمانية. لكن عليك طبعاً أن تعتبر دوماً أن الأمر يتعلق هنا بنماذج مثالية. ستكتشفها في الواقع بسرعة وتتمكن من تصنيفها عن طريق الوصف والشرح.

لكنك ستلتقي أيضاً بأشخاص، قد لا تناسبك تصرفاتهم الظاهرية. كأن تشاهد مثلاً مكتب الشخص المسؤول الموعِز بالأمر مرتَباً، علماً بأنه يُعتبر من النوع الفوضوي المهمِل. يرجع هذا إلى أن داخل كلٍّ منا أجزاء ونواحياً من أنماط الألوان الأربعة. إذ إن لدينا جميعاً الإمكانية لاتخاذ القرار أو عقد الصداقات واكتساب الثقة أو تحليل مشكلة ما. لكن لا

يستطيع كل منا أن يفعل ذلك بالقدر والسوية ذاتها. ولا بد أن لدى ذلك المسؤول نسبة عالية من خواص اللون الأصفر، كي يبقى بمستوى المثال السابق. لكن لديه إضافة إلى ذلك نسباً متفاوتة من بقية الألوان، ويحتمل أن يكون قد أظهر صفات اللون الأزرق بالدرجة الثانية. قد يكون من النادر وجود أمثال هؤلاء الناس، الذين تتحد فيهم بعض أمور التصرف والتعامل الرائعة، لكنهم موجودون. فأنت عندما تلتقي بشخص كهذا، ستلاحظ أولاً نمط تصرفاته التي تصنفه بالأصفر. ثم تكتشف رويداً رويداً الأجزاء الزرقاء التي لا تنسجم مع الصورة. ومع قليل من التمرين ستتمكن من ذلك بسرعة نسبياً. كما يجب ألا يهمك على أي حال المقدار الدقيق لهذه الأجزاء.

التحليل النسبي مع الفراسة:

على من يود أن يعرف ذلك بدقة إجراء التحليل النسبي؛ فهو يقيس نسبةَ ومقدارَ كل جزء لديك. نفترض أن لديك نسبةً مرتفعةً من الأخضر، الذي يحوي ضمنه جزءاً قوياً من الأصفر، وبذات الوقت شيئاً من الأحمر، لكن مع نسبةٍ ضئيلةٍ من الأزرق أيضاً. الأمر الذي يمكن أن يبدو على النحو التالي مثلاً:



دائرة الفراسة ورسوم بيانية لتحليل الأنماط

يستطيع كل إنسان – وبالاستعانة بتحليل خاص – أن يعرف بسرعة ودقة نسب ما لديه من كلٍّ من صفات الألوان الأربعة. يعطيك برنامج الكومبيوتر تحليلاً شخصياً دقيقاً، قد يصل إلى أربع وثلاثين صفحة، محللاً بشكل موضوعي تصرفات أي شخص، وموضحاً ذلك بالرسومات.

لم لا نعرف في الغالب تأثيرنا بالآخرين؟

تكمن أهمية تحليل أنماط التصرفات لك شخصياً بالدرجة الأولى؛ لأنك ستتعرف على ذاتك أكثر، وتكتشف مدى تأثيرك بالآخرين. قد توجد لدينا أحيانا صورة عن أنفسنا مختلفة عن التي يتلقاها الآخرون. ولهذا مبدئياً سببان:

❖ إننا نعرف أنفسنا طبعاً بشكلٍ أفضل كثيراً من الآخرين. وقد يتعايش معنا الآخرون فقط في هذه الحالة أو تلك، ويتعرفون على جانب واحد من شخصيتنا، وقد لا يتنبهون إلى دقائق الأمور.

❖ ولأننا من ناحية أخرى نميل في الغالب إلى أن نرى أنفسنا من خلال النظارة الوردية الحمراء. يوجد أشخاص لا يلاحظون إطلاقاً مدى إزعاجهم لأعصاب الآخرين بسبب ثرثرتهم الزائدة. بينما يعتبرون أنفسهم محدثين رائعين. وهناك أشخاص بالمقابل لا يلاحظون قواهم، بل يرون دوماً نقاط ضعفهم فقط.

ما هي الأشياء التي تقيسها طريقة الفراسة، و ما الذي لا تقيسه؟

تقيس طريقة الفراسة مشاعرنا وتصرفاتنا! إنها تسأل فقط ، عن كيفية عملنا لشيءٍ ما.

لكنها لا تقيس مقدار الذكاء أو القِيم أو الخبرة و المعرفة والمؤهلات التي لدينا. إنها لا تسأل عما نفعل ولماذا نفعله. بل يوجد لذلك فحص و تحليل الناحية القيادية عند الإنسان.

نمطك الطبيعي و نمطك الرسمي:

هناك سبب آخر يجعل الآخرين يرونك، بشكل مغاير تماماً لرؤيتك أنت لنفسك. لنفترض أنك تحب أن تشغل نفسك مع عائلتك و تمضي جُلَّ وقتك في بيتك، تود مسامرة أصدقائك لكنك تُعتبر أميل إلى العزلة والتراجع. وتعلم تماماً أنك بذلك لن تتقدم في عملك؛ لذا فقد عودت نفسك على أن تتصرف بشكل أقسى في عملك، تتخذ القرارات بسرور وتشق طريقك بجدارة، خلافاً لما أنت عليه في الواقع. معنى هذا أن لديك إذاً نمطين مختلفين من التصرفات: نمط طبيعي وآخر رسمي.

يُظهر النمط الطبيعي كيف ترى أنت نفسك. حيث يتم اختيار تصرفاتك في محيطك الخاص بأقل قدر من الوعي. وهي تتوافق في الأساس مع شخصيتك الطبيعية؛ لذا فإن نمطك الطبيعي لا يتغير إلا بقدر ضئيل جداً مع الزمن؛ لأنه غالباً ما يرتكز على تصرفات فطرية ناتجة عن سيرة حياتنا الشخصية.

أما نمطك الرسمي (دورك الاجتماعي) فهو بالمقابل ما تطوره من ردود أفعال تجاه محيطك العام؛ ففي هذه الحالة من التصرفات نحاول أن نقدم أنفسنا للآخرين، حيث يبدو أن المعيار هنا هو المحيط؛ لذا يعتري هذا النمط أيضاً شيءٌ من التبدلات؛ فعندما تنتقل مثلاً إلى عمل جديد وتلاحظ فجأةً أنه يطلب منك هنا تصرف مغاير تماماً، فلا بد من مجاراة الوضع الجديد. و إلا فإما أن تضطر إلى إعادة ترك العمل مباشرة أو تواجه مشكلات مستمرة، خصوصاً عندما نكون تحت ضغط شديد أو توتر، فإننا نميل على أي حال إلى إظهار نمط التصرف الطبيعي، على أنه شيءٌ من آلية الحماية.

قد يكون من المهم لديك مقارنة كلا النمطين؛ لأنه سينبئك كم عليك أن تلوي نمطك الطبيعي. هل يمكنك أن تُظهر في عملك كلَّ ما أنت عليه حقيقةً؟ فإن كان عليك أن تُظهر دوماً أنواعاً من التصرفات، التي ليست من شيمك وطبيعتك، فإنك ستجد ذلك متعباً وموتِّراً على المدى الطويل. إلى جانب أنك لن تتمكن من طرح كامل إمكانياتك ومواهبك.

نفترض مثلاً أنك من نمط اللون الأزرق. تحب أن تشغل نفسك في البيت ببعض الأشياء، أو أن تعمل بتركيز على موضوعات معينة، ولديك فقط دائرة صغيرة وضيقة جداً من الأصدقاء. أما في المجال المهني فقد أصبحتَ ولسبب ما مندوباً للتأمين (الضمان). وعليك أن تتعامل إذاً مع أناس ترنو إلى ثقتهم، وآخرين ترغب في أن تؤثر فيهم وتفوز باهتمامهم. وبما أن هذا التصرف لا يقع مباشرة في دائرة الأزرق فإنك تَعلمت أن تُقوي أجزاءك الخضراء والصفراء وأصبحت تتعامل معها. ستلاحظ

عندما تكون بغاية التوتر كم عليك أن تستجمع قواك وتضبط نفسك كي لا تفقد أعصابك. كما أنك تميل أيضاً لتلقين زبائنك مزيداً من المعلومات التفصيلية المملة. وستجد أن هذه المهنة لا تناسبك كثيراً على أي حال!

سآتي في الفصل السابع «ما هو العمل الذي يناسبك؟» بالتفصيل على أسس اختيار العمل الأنسب لطباعك والأفضل لنمط لونك. أما الآن فهناك أمر واحد يجب أن تهتم به: فبعد أن تكتشف فيما يلي، لأي نمط تنتمي، يمكنك أن تفكر بتصرفاتك في محيطك الخاص، وتلك التي يجب أن تبدو بها بالعمل أو بالمناسبات الرسمية. وعندئذٍ فقط ستجد التعديلات اللازمة لكلا النمطين.

تمرين: هل أنت أيمن أم أعسر؟

إن كنت أيمناً، فجرب هذه المرة أن تكتب بيدك اليسرى. وبالعكس، حاول أن تكتب بضعة أسطر بيدك اليمنى إن كنت أعسراً!

تجد بعض الصعوبة، أليس كذلك؟ ذات الشيء سيحصل معك، إن أنت حاولت أن تنجز مهمة ما ليست من طبعك. أي أنك لن تستطيع القيام بذلك من خلال نمطك الطبيعي؛ فعليك إذاً أن تضيف نمطاً رسمياً، ترنو من خلاله للسيطرة على المهمة وإنجازها. هنا يحصل معك ما يحصل مع الأيمن الذي يريد فجأة أن يكتب باليد اليسرى. أنت تعلم طبعاً كيف ستسير الأمور، وأن ذلك سيستغرق زمناً أطول؛ لأن يكون بذات الجودة، وسيكلف كثيراً من الجهد والوقت.

لائحة تدقيق: الفوائد التي تجنيها إن أنت ميزت بين أسلوبك الطبيعي والرسمي:

- ❖ إنك تعرف نفسك ، وما هو تأثيرك بالآخرين.
- ❖ يمكنك أن تستكشف، كيف تستثمر قدراتك الطبيعية في العمل بشكل أفضل، الأمر الذي يوفر عليك كثيراً من التوتر والضغط للملاءمة.
- ❖ يمكنك أن تبحث هادفاً عن العمل الذي تضع فيه قواك بالشكل الأمثل، حيث ستعمل بمزيد من المتعة والحافز الأقوى.
- ❖ يمكنك أن تستثمر قدرات العاملين معك بالشكل الأمثل، إن أنت تعرفت إلى نمطهم الطبيعي.
- ❖ يمكنك أن تقدر بنفسك، متى يُفضل أن توظف نمط تصرفات معين ـ ومتى يمكن أن يسبب لك هذا التصرف ضرراً شخصياً.

تمرين رقم ١: في أي منحى تتوجه تصرفاتك؟

تصور أنك تجلس في غرفة الجلوس من بيتك، وتناقش مع عائلتك المكان الذي ستقضون فيه إجازتكم الطويلة القادمة. الاحتمالات التي يمكن أن تتصرف بها هي:

١ . لقد فكرتَ بمكان جيد، وأنت مقتنع تماماً بأنه سيعجب الجميع. والآن عليك أن تقنع الآخرين. الأمر الذي سيتحقق غالباً بسرعة. لكن قد يطرح أحد أفراد العائلة الآخرين اقتراحاً أفضل من اقتراحك، وستحتاج في هذه الحالة إلى بعض الوقت كي تتقبل ذلك، لكنك ستشارك بعد ذلك في الحوار وتمسك بزمام القيادة.

٢ . لديك الكثير من الأفكار التي تود أن تعرضها على العائلة. ثم تُقدم على اتخاذ القرار مع أفراد العائلة، المهم أنه يوجد في هذا المكان الكثير من التسلية والمتعة والفائدة. إلى جانب أنك وجدت أنه من المناسب أن يحضر معكم أيضاً إلى هذه الرحلة بعض الأصدقاء.

٣ . تستمع إلى جميع الاقتراحات، تناقشونها باستفاضة وتحاولون إيجاد الحل الذي يرضي الجميع.

٤ . تجد بعد تفكير طويل رحلةً رائعة وليس لها مثيل. والآن عليك أن تشرح لأفراد العائلة ميزات هذه الرحلة بإسهاب وتحاول أن تقنعهم بها. وسيكون من العسير جداً عليك تمرير اقتراحك، إن لم توافق عليه العائلة.

٥ . ربما لديك طريقة أخرى. ما هي؟

الأرجح أنك لاحظت أن الطرق الأربعة لمعالجة الموضوع، تطابق أنماط الألوان الأربعة الأحمر والأصفر والأخضر والأزرق. ترى أيها الأكثر تطابقاً مع طبيعتك؟ هل لديك وسيلة أخرى للإقدام على هذه المسألة، ومعرفة الاتجاه الذي يتناسب مع تصرفاتك من المخطط المبين على الصفحة ٥١؟ كذلك يبين لك هذا المخطط المنحى الذي تتوجه له تصرفاتك.

تصور أنك تجلس الآن في مكتبك ويطلب إليك رئيسك إعداد تقرير عن التبعات التي يمكن أن تترتب على تحديث تكنولوجيا معينة في العمل. لنرَ كيف يمكن أن تتصرف:

تمرين ٢: في أي منحى يتجه تصرفك؟

١ . ستوكل إلى أحد مساعديك أو العاملين معك أو المتدربين لديك (وستجد دوماً أحد هؤلاء) مهمة أن يجمع لك أكبر قدر من المعلومات حول الموضوع. ستخبره بالتحديد أين يبحث عن ذلك والمهلة المعطاة له لتقديم النتائج. ثم تقوم أنت بتدقيق هذه المعلومات والعمل بجدٍ على إنجاز التقرير المطلوب. (النمط الأحمر).

٢ . تتحدث إلى جميع الأشخاص الذين لهم علاقة بهذا التطوير، تتصل بالشركة المنفذة، وتجمع كافة المعلومات. إلى جانب حصول بعض الثرثرة في الشركة واستمتاع الجميع بهذا العمل، بالرغم من عدم اهتمامك الزائد به في الأساس. (النمط الأصفر).

٣ . تتحدث بكل هدوء إلى أحد معارفك الذي له دراية وخبرة جيدة بهذه التقنية وتحصل منه على جميع المعلومات اللازمة. ثم تعد تقريرك على هذا الأساس. (النمط الأخضر).

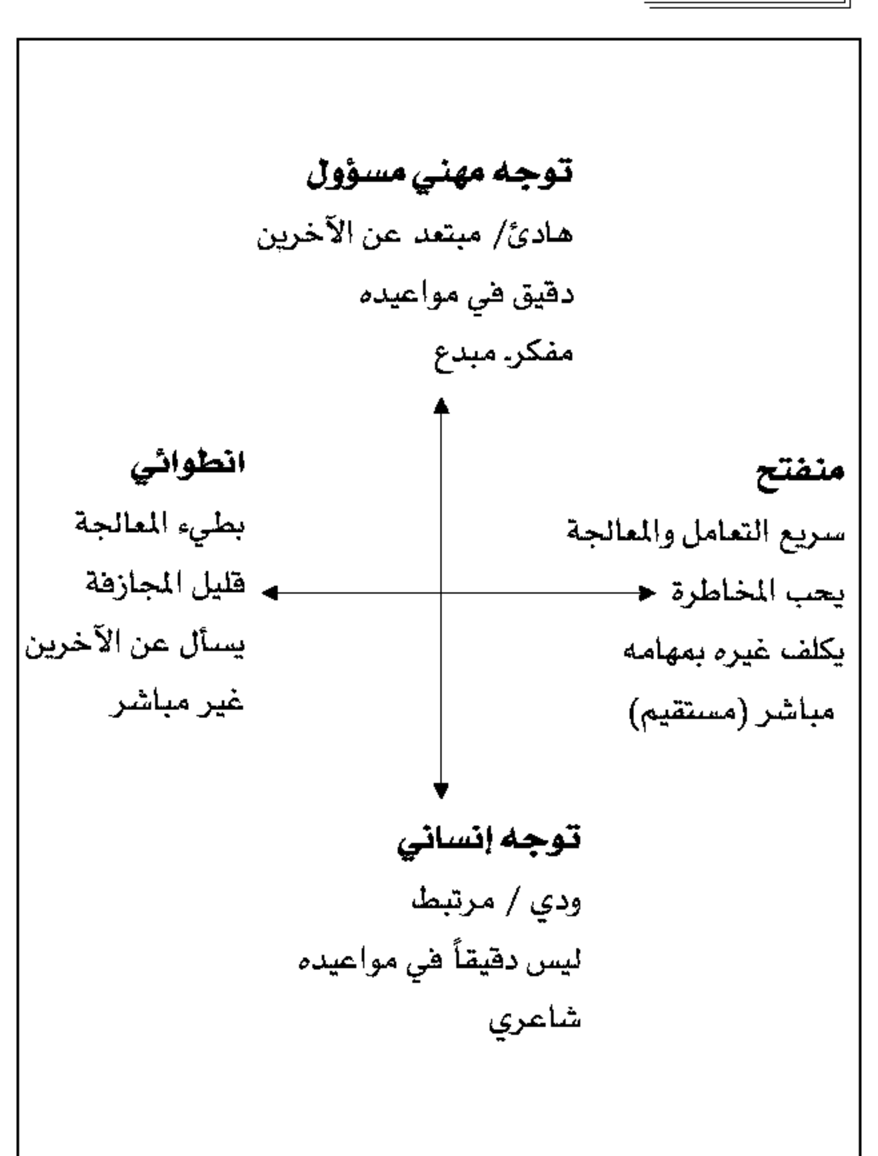
٤ . تبحث في كل مكان يمكنك الحصول منه على بعض المعلومات. ثم تجمع ذلك في تقرير من عدة صفحات، بعد أن تتفحصها جيداً لجودتها وسرعتها. لعل ذلك قد كلفك بعض الجهد و الوقت، لكنك تعلم جيداً، أنك قد جمعت جميع المعلومات الضرورية. و كان هذا عملاً مرضياً بالنسبة لك. (النمط الأزرق)

٥ . ربما لديك طريقة أخرى... . ترى ما هي؟

وهكذا يمكنك أن تستكشف المنحى الذي يتوجه إليه تصرفك المهني، وإلى أي نمط تصنف نفسك؟ وفي أي اتجاه يظهر تصرفك، إن أنت وضعته على المخطط؟

قارن الآن بين نمطيك الطبيعي والمهني، هل معالجتك للأمور متشابهة في الحالتين، أم أن هناك تفاوتاً كبيراً بينهما؟

يمكنك الآن متابعة هذا التمرين ببساطة، وذلك بمراقبة نفسك. كيف تتصرف في الحالات الخاصة؟ وكيف هي تصرفاتك في العمل؟ ستلاحظ مع الوقت، فيما إذا كان لديك نمطين مختلفين، أو أن نمطك الطبيعي يتوافق مع المهني.



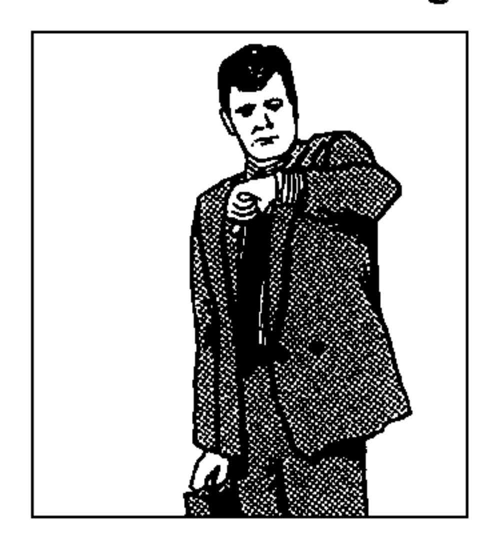
توجهات تصرفاتك

الفصل الثاني

أنماط الألوان الأربعة

لقد تعرفتَ الآن إلى طريقة الفراسة، وأنت تعلم أيضاً لِمَ نركز في التدريب والتحليل على أنماط الألوان الأربعة والأنماط الثمانية الرئيسية. كما ستتعرف في هذا الفصل بشكل مفصلٍ أكثر إلى أنماط الألوان الأربعة. لديك في التمارين الفرصة لتكتشف اللون الذي يتطابق مع شخصيتك أكثر من غيره. لا تنزعج إن كان الحديث يدور هنا باستمرار عن النمط بصيغته الذكورية؛ لأنه من البدهي أن ينسحب الكلام هنا على السيدات والسادة على حد سواء. لكن ولأسباب عملية وكي لا أقول في كل مرة «الأحمر والحمراء» (الأمر المتعب لك في القراءة أيضاً) قررت أن أستخدم هنا الضمير «هو» بصورة عامة .

الأحمر ـ المكافح الفاعل:



الانطباع الأول:

قد لا يقبل عليك الأحمر بحرارة عندما تلتقيه لأول مرة. بل ينظر إليك بحذر شديد، ويود أن يعرف بسرعة فيما إذا كان سيستطيع التعامل معك بفاعلية أم لا. أما في المجال الخاص فإنه يود أن يستكشف أيضاً بسرعة فيما إذا كنت مهتماً أيضاً باهتماماته أم لا، وفيما إن كنت ستأتيه بجديدٍ أم لا. وإن كان الجواب لا، فإنه سيتنحى عنك جانباً وبسرعة، حتى وإن كان في ذلك شيءٌ من عدم اللباقة؛ لأنه ليست لديه الرغبة بإضاعة الوقت في محادثات لا تهمه ولا تأتيه بجديد، أو لأنه لا يستطيع التبجح بمواضيعه الخاصة؛ لأن الأحمر يود أن يبرهن دوماً وبسرعة كم هو شخص رائع ومتميز. إنه يشع تسلطاً وتفكيراً. حتى عندما يكون غير واثقٍ أو متخوفٍ من شيءٍ ما فإنه لا يعترف بذلك إطلاقاً، ولا حتى تجاه نفسه شخصياً.

إنه يهتم في الغالب بالأشخاص الذين حققوا شيئاً هاماً في حياتهم، أناس مميزون يتركون لديه انطباعاً ذكياً جداً، فهم يلفتون نظره وانطباعه بالكامل. عندئذٍ يمكن أن يصبح محدِّثاً دمِثاً محَبباً، لكن هدفه الأساسي يظلُّ في أن يتعلم شيئاً جديداً من الآخرين أو أن يحصل على منفعة خاصة من هذه المقابلة.

يجسد النمط الأحمر ما يعتبر في الغالب نموذج التصرف الرجولي. لكن هذا لا ينفي وجود الكثير من النساء الحُمر. و قد لا تستطيع ملاحظة ذلك من النظرة الأولى؛ لأن الصورة الاجتماعية للأنوثة لا زالت منطبعة بشكلٍ مغاير في أغلب الأحيان. تحاول كثير من السيدات الظهور

بمظهر الرقة والنعومة، وهذا الأمر قابل أيضاً للتبدل والتطور، وقد تتمكن بعض السيدات من الوقوف عند بعض صفاتهن الرجولية الوهمية مثل: حب الهيمنة والموضوعية والمقدرة القيادية.

لغة الجسد:

إن وضعية جسد الشخص الأحمر تعبر في الغالب عن الثقة بالنفس: إنه يحاول أن يرفع رأسه باستمرار وينظر إلى الآخرين من علٍ. إنه يأخذ في الغالب حيزاً كبيراً من المكان، حيث يجلس في مقعده فاتحاً ساقيه بالعرض، يكثر من الإشارات بيديه تاركاً فراغاً كبيراً حوله.

التعابير النمطية:

- «متى ستنتهي من هذه المهمة؟»
- «ما هو عملك؟»
- «هل ذهبت إلى أستراليا؟ لقد ذهبت في سفرتي الأخيرة إلى هناك...»
- «ليس لدي وقت الآن، سجل لي ملاحظة قصيرة وسأنظر في الأمر.»
- «لدي بضع كلمات أود أن أقولها لك.»
- «ليس في بيتي!»
- «أريد أن أقول لك شيئاً الآن...»
- «إنني أرى الأمر كما يلي: ....»

المشاعر:

لا يحب الأحمر أن يبوح بمشاعره ـ عدا الغضب، الذي ليست لديه مشكلة في إظهاره. فإذا ما تسكع أحدهم وتركه ينتظر، أو تسبب في إضاعة وقته بشيءٍ يعتبره تافهاً، ظهر غضبه على وجهه مباشرة وبسرعة.

لا يسيطر على نفسه، بل يطلق العنان لغضبه ويزعق في وجه الذي أمامه. أما إن تمكن من السيطرة على أعصابه، فإنه سيَصُب غضبه عليه مصَعَداً وذلك على شكل وخزات وملاحظات ساخرة لاذعة.

الشخص الأحمر لا يصرح لشريكه أو أصدقائه بحبه لهم إلا نادراً. إنه يعتقد أن على الآخر أن يدرك ذلك بنفسه. كما أنه لا يفضل الحديث عن المشاعر الرومنسية؛ لأنه يعتبر ذلك تنازلاً وتراجعاً غير حذر، الأمر الذي لا يُشعره بالارتياح؛ لذا فإنه يتحاشاه. إنه يعبر عن ميوله بمعالجة مادية، فإما أن يقدم بعض الضيافة والمشروبات أو هدية لا بأس بها. إنه يفضل العَشاء مع إنارة الشموع على جولة جماعية في الجبل. كما أنه يستصعب مديح الآخر أو الاعتراف بفضائله و مزاياه. وأخيراً لا يجوز للآخر أن يفكر مجرد تفكير بأنه أفضل منه.

من المشاعر المعروفة أيضاً لدى النمط الأحمر، استمتاعه بتحقيق أهدافه. هذا هو نمطه، استشعار السعادة. الأمر الذي لا يدوم طويلاً، إذ سرعان ما يأتي التحدي التالي. يحب مداعبة الأعصاب دوماً. أما الخوف، فإما أنه نادر الوجود ـ أو أنه يخفيه وراء نشاطاته.

البيئة المفضلة:

يفضل الشخص الأحمر المحيط الموضوعي. يحوي في منزله الأشياء العملية المفيدة، يمتلك جهازاً تقنياً حديثاً ويبتعد ما أمكن عن أية مظاهر للأمور التافهة والخزعبلات والديكور الزائد المبتذل. أما بالنسبة لمكتبه فإنه يحاول أن يُعرف من أثاثه إن أمكن، ومباشرة أنه مكتب المدير المسؤول: قطع الأثاث الضخمة والتصميمات غالية الثمن. ولا بد أن يكون

هناك مكتب ضخم يرتب عليه حاجياته بشكل ظاهر ويضمن وجود مسافة كافية بينه وبين محدثه على الطرف الآخر. يعلق على الجدران لوحات لفنانين مشهورين (كي يُظهر فهمه الموضوعي)، وملصقات تظهر إنجازاته. وغالباً ما يكون لديه أيضاً لوحة لإظهار الخطط المستقبلية وتنظيم الجداول الزمنية.

التصرفات بالعمل:

النمط الأحمر شخص مُقرر وفاعل، إن صمم على أمر ما ثابر عليه حتى يُتِمه. يضع لنفسه أهدافاً واضحةً، تكون في الغالب أعلى من أهداف الآخرين. ثم يوجه نفسه نحو النتائج فقط، لا يكترث لمن حوله؛ لذا لا يحبه الجميع بالضرورة، الأمر الذي لا يهمه وهو بالنسبة إليه سيان. لا يدوس على مشاعر الآخرين عن عمد؛ لأنه لا يريد الأذية لأحد. لكنه يريد فقط أن يحقق أهدافه التي هي بالنسبة إليه أهم من اهتمامات ومشاعر الآخرين.

إنه مُنظِّم رائع، يمتلك زمام مهماته بسرعة وحزم؛ لأنه يستطيع توزيع العمل وتكليف كلٍ باختصاصه وإعطائه الإرشادات الواضحة. ينجز مهماته الشخصية بفاعلية كبيرة ودون أية إضاعة للوقت. إنه من النوع الذي يترك هاتفه الجوال مع أحد مساعديه؛ لأنه يود أن يظل على علم بما يجري دون أن يتعرض للإزعاج وإضاعة الوقت. فهو الذي يعاود الاتصال فقط، عندما يجد ذلك ضرورياً أو مناسباً له.

وحيث إن الشخص الأحمر يعتبر نفسه متفوقاً على الآخرين بعض الشيء، ويجد نفسه عادياً جداً. فإنه يعتقد ذلك حقيقةً. إنه يصنع لنفسه

دوراً قيادياً على الدوام. حتى وإن لم يكن هو نفسه رئيس العمل المسؤول، فإنه يود أن يكون له دور في الحديث عن الأشياء الهامة على الأقل. إنْ تجاوزه أحد مرؤوسيه أو وُضع في مركز عليه فقط أن ينفذ تعليمات الآخر، مَلَّ بسرعةٍ وفقد صبره. لكنه سيظل يحترم رئيسه، خصوصاً إن كان من النوع الأحمر أيضاً، أو لديه نسبة عالية من هذا اللون، و إلا فإنه سيتراقص في وجهه ويزعجه تماماً. أما في المجموعات التي لا يؤدي فيها المسؤول دوره القيادي لا بد أن يبرز أحد الحمر بسرعة ويتسلم دور القائد (غير الرسمي) ويسعى إلى جلب الرضا والسعادة للجميع.

النمط الأحمر أبعد ما يكون عن الأنانية. إنه يُسخِّر نشاطاته لخدمة الغرض الذي يؤمن به، لا يكافح ضد أحد، بل يريد الوصول إلى هدف محدد، يستمتع دوماً بالتحديات الجديدة التي يكون مقتنعاً بها، ويسخر نفسه بكل سرور، ليسهر الليالي الطوال ويعمل على نجاحه بهذا التحدي.

يسعى الأحمر دوماً إلى التحديات اليومية الجديدة، إنه يود أن يجدد البرهان على ما لديه من قدرات، ويحتاج لذلك فرصاً جديدةً باستمرار. إنه من الطراز الناجح الذي لا يعرف سوى الربح ونادراً الخسارة؛ فهو لن يدع فشله في مرة يجره إلى الإحباط لفترة طويلة، بل سيتعلم من ذلك درساً وستجده بعد قليل على دربِ هدف جديد. يحاول قبل الاعتراف بأي إخفاق أن يجر اللائمة على الآخرين؛ لأنه من الطبيعي ألا يحب الخسارة، وسيبذل كلَّ جهده لإظهار الخسارة كأنها ربح محقق.

وإذا ما كَوَّنَ الأحمر رأياً فمن الصعب أن يساوم عليه؛ أما إن جاء شخص ما برأي آخر ودافع عنه بوضوح وإقناع، فيمكن أن تتأكد، أنه

سيسارع إلى تبني هذا الرأي وجعله يبدو أنه رأيه؛ لأن ما يهمه في النهاية هو الرأي الموضوعي الأفضل؛ لأنه يعلم تماماً أنه سيكسب بذلك الجولة. سيكون من الصعب عليه على أي حال ألا يحترمه شخصٌ ما مهما كان السبب. أما إن لم يحترم شخصٌ ما محدثه الأحمر فإنه سيجد أنه من الصعب الاستماع إليه على الرغم من عرضه وحججه الجيدة؛ لذا فإنه من المهم للأحمر أن يظهر دوماً بمظهر الواثق من نفسه والمقرر.

إن ما يهمه في النهاية أن يكون هو صاحب القرار النهائي؛ لذا فهو ليس بالمشارك الجيد في أي فريق عمل. إنه مكافح منفرد، يوزع الواجبات و المهام التي لا تبدو هامة له، أما الأمور الهامة فيعالجها بنفسه و منفرداً. وإن كان ضمن فريق عمل فأفضل دور يقوم به هو قيادة الفريق. إنه يستطيع قيادة مجموعة من الأشخاص ويُقيِّم قدرات الآخرين بسرعة. (حول هذا الموضوع يمكنك أن تراجع بالتفصيل الفصل الثامن: «كيف تصبح عضواً راسخاً في فريق العمل!»).

بالرغم من أنه شخص عاقل ويُفكر قبل معالجة معظم الأمور، إلا أنه يتسرع أحياناً باتخاذ بعض القرارات. حيث تملي عليه نزعة التسلط الموجودة لديه وفي الحالة المعنية ما هو الأفضل له ولمصلحته الخاصة؛ لذا فإنه لا يشرح أو يوضح لأحدٍ أسباب اتخاذ قراراته.

يحب النمط الأحمر المجازفة ـ إنه يُقدم على الصفقات الخطرة التي ترتبط ببعض الاحتمالات غير العادية. لكنه يحاول بالرغم من ذلك تقدير مدى المجازفة والإصغاء إلى فهمه الذي ينصحه بالعدول عن المغامرة عندما تكون في الغالب مرتفعة الكلفة.

إنه لا يميل إلى المباحثات المطولة؛ فليس الصبر من شيمه، إنه يتماشى مع محادثة أو مشروع ما إلى حد معين، ثم يفقد صبره واهتمامه بالموضوع. لا يحب الأعمال الصغيرة البسيطة. وعندما يتعلق الأمر بالبحث عن حقائق معينة أو تجميع المعلومات عن موضوع معين فمن المؤكد أنه سيُكلف شخصاً آخر بذلك. يعذبه الروتين الممل، وإذا ما مر معه عديد من الأيام المتماثلة فإنه سرعان ما يفقد رغبته بالعمل.

لا يخوض في الأمور الشخصية أثناء العمل ولا يحب المناسبات الخاصة للزملاء، إلا إذا كانت هامةً جداً. وإنْ جَرَه أحد إلى حديث مطول يستمع لفترة بلباقة، ثم ينسحب أو يبدأ بالحديث عن نفسه. يسترسل بالمقابل بمناقشات العمل، وذلك لمجرد ميله للمعارضة. فالنقد عنده هو المبدأ.

التصرفات في الحياة الخاصة:

كذلك في الحياة الخاصة، فإن النمط الأحمر يتميز بالتبجح والمباهاة. إنه سرعان ما يشعر هنا أيضاً بتعاليه وتفوقه على أقاربه و أصدقائه، ويعتقد، حسب رأيه على الأقل، بأن نجاحه في العمل يعطيه الحق في ذلك. يحب هنا أيضاً التحديات: الأشخاص الحُمر هم الذين يتسلقون دوماً الجبال العالية في أوقات فراغهم، كثيرون منهم يمارسون رياضة الغولف أو كرة المضرب بشكل جيد، وربما الجري أو أية رياضة أخرى. يستطيعون في الغالب تحفيز أنفسهم بأنفسهم؛ لأنهم يودون الظهور بمظهر الرياضي المتفوق أيضاً. كما أنهم يحبون الشعور الداخلي بأنهم قد أُنهكوا و استنفذوا كامل طاقتهم.

كما أن لدى الحُمر نزعة للمخاطرة. يحبون رحلات المغامرات الخَطرة، وإن لم تتوفر لديهم اللياقة البدنية العالية، فيقومون بالرحلات السياحية أو الثقافية البعيدة والمكلفة لمجرد الاطلاع والمعرفة.

أما بالنسبة للعلاقات المزدوجة فليس الأحمر من النوع الذي يمكن للآخر أن يحتضنه أو يضمه بين ذراعيه. إنه شخص موثوق وشريك ممتع ومهم للغاية، حيث يمكن للآخر أن يعرف أين موقعه منه بالتحديد؛ فالأحمر يقولها له بكل صراحة ووضوح. إنه لا يوفر النقد إن حصل ما لا يناسبه، وعلى الشريك ألا يتحسس من ذلك. لكن على الطرف الآخر أن يقول للأحمر أيضاً بوضوح وصراحة ما هو موضوعي، وبذلك يكتسب احترامه. صحيح أنه يحب التعالي، لكنه يرغب أيضاً بالمقابل، أن يطرح شريكه رأيه بثقة ويَصمُد أمامه. لا يستطيع عمل شيءٍ أمام السكوت المهين، وهذا هو الشعور الذي يحب أن يتحاشاه. لكن يمكنك أن تعقد مع الشخص الأحمر اتفاقاً واضحاً، يبين كيف ستجري أمور الشراكة، الأمر الذي سيتقيد به هذا النمط من الناس.

لا يجوز لأحدٍ أن يُقيد الأحمر؛ إنه يحب امتلاكَ الشعور بالحرية، وأن يرتبط بإرادته وليس تحت أي ضغط من أحد. إن وُجود شخصين من الحمر في شراكة أمر مثير للاهتمام، حيث لديهما الكثير ليتحدثا به، بالرغم من صراعهما المستمر على القيادة. غالباً ما يضع النمط الأحمر نفسه عن وعي مع الأخضر؛ لأنه يشعر أنه يُكمله ويُراعي الهارموني أكثر منه (راجع أيضاً حول ذلك الفصل العاشر: «تطوير العلاقات الخاصة»). إنه يحاول أن يضغط على النمط الأخضر الأقل وثوقاً بنفسه (وهذه غالباً ما تكون العلاقة التقليدية بين الرجل والمرأة).

التصرف في حالات التوتر والمنازعات:

في حالة التوتر يصبح النمط الأحمر صاحب الحق، يصر على موقفه ويريد أن يكون هو الفائز فقط وبأي ثمن. ولا يستطيع عندئذٍ أن يصغي إلى أية وجهة نظر أو أن يقبلها. وقد يتمكن من إعادة اعتبارها، لكن مع التحفظ الشديد والجفاء الداخلي. وإن اختصم مع شخص آخر يحاول تحقيره ما استطاع، الأمر الذي قد يؤدي به إلى منطقة تحت الحزام (تحت الصرة). أما إن ساءت حاله أكثر، وأطلق العنان لسلوكه الأحمر، فسيسره أن يقضي على خصمه. لكن غالباً ما يكون من الفطنة والدهاء؛ لأن ما يهمه في النهاية هو تسوية الأمر وليس الشخص بحد ذاته.

مشكلته الكبرى في حالات التوتر هي نفاد صبره بسرعة؛ فهو لا يستطيع الانتظار إطلاقاً، بل يقاطع الآخر باستمرار، ويعتقد أنه يعرف كل شيء بشكل أفضل وأسرع. يَصبُّ عندئذٍ جام غضبه على الذي أمامه.

الأنماط التي يقدرها:

يحترم النمط الأحمر أمثاله خصوصاً في العمل، فهو يُقدر الذي يسعى جاهداً إلى هدف محدد ويعمل لأجله. يَسعَدُ بالمسابقات الكامنة ويهمه أن يعرف من الفائز بالنهاية. وإن كان رئيسه بالعمل من النمط الأحمر أيضاً، ولم يعطه المساحة الكافية من حرية التحرك والاستقلالية، فإنه سيدخل معه في منافسة شريفة.

يقدر الأشخاص الذين يعملون بجد ويُثبتون ذاتهم؛ لذا فهو يتعاطف مع اللون الأزرق ويتفاهم معه. خصوصاً عندما يُقبل عليه بالعمل. سيكون لديه عندئذٍ كمٌّ واسع من الأمور التي يمكن أن يتخذ قراراته على أساسها.

أمـا إن كان الذي يقـابله بالعمل بطيئـاً فلن يتفـاهم مـعـه وسـيـفـقـد صـبـره بسـرعة.

أمـا مع اللون الأصـفـر فـإنه يقـدر فـيـه قـبل كل شيء إبداعـه الذي ينقصه هو شخصياً. إنه يعلم أنه يمكن أن يستفيد من هذه الصفة، ويحب على أي حال أن يشارك في كل جديد.

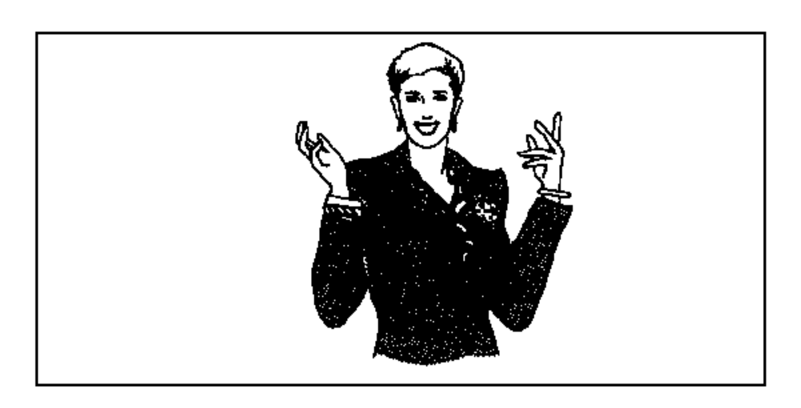
الأنماط التي لا تهمه:

لا يحتمل الأحمر الأشخـاص مرهفي الحس أو الذين يشعرون بالمهانة بسرعة. لا يراعي مشاعر أحد، خصوصاً إن كان سيوجه له نقداً ما. لكن يستطيع الآخرون أن يقولوا له أيضاً رأيهم بصراحة.

الأخـضـر هو النمط المعـاكس له تمامـاً، ولا يسـتطيع أن يتـمـاشـى مع احـتـيـاجـه للهـارموني. لديه شـعـور بسـيـط بالذنب تجاه الأخـضـر، إذا مـا تسبب له بالإهانة ذات مرة. إنه ببسـاطة لا يحب الأخضـر؛ لأنه لا يود أن يبحث عن الذنب في ذاته. أمـا عندمـا يقدر قيمـه ويتمـاشى مـعه فإنهمـا يشكلان فريقاً رائعاً؛ لأنهما يكملان بعضهما بشكلٍ مثالي. ويظهر ذلك في الحياة الخاصة للأحمر.

لا يسـتطيع الأحمـر التعـامل مع الأشخـاص البطيئين، الذين يحتـاجون إلى وقت طويل لإنجاز مهامهم. إنه يفقـد صبـره بسـرعـة مع الأزرق. ليس بالمستمع الجيـد، يتكلم كثيـراً؛ لذا لا يتوافق مع الأصفـر الذي يتكلم أيضـاً بكثرة. ويمكن أن يُغلظ له القول وينسحب بفظاظة.

الأصفر ـ المُتكلِم والمُنَظِّر



الانطباع الأول:

نمط اللون الأصفر لطيف جداً ويُقبل عليك بحرارة: يحييك من كل قلبه، ويظهر اهتمامه البالغ، يبتسم كثيراً؛ لذا تظن أنه يحبك شخصياً، الأمر الذي لا يتحتم بالضرورة. يحب الأصفر كل الناس ويتودد إليهم، يقبل عليهم بقلب مفتوح ويود أن يعرف من هم وماذا يفعلون. إن هذه المحادثة تعني له الشيء الكثير وهو يهتم في الأساس بكل ما هو جديد. أما إن تحدث إليك ذات مرة حديثاً ودياً، فهذا لا يعني بالضرورة أنه سيلتقي بك كل أسبوع. إنه يبحث باستمرار عن أشخاص جدد وأوجه جديدة، وقد يفاجئك بزيارة غير متوقعة، ليطمئن عن حالك بحرارة. لكنك ستكتشف بسرعة أن هذا لا يصل إلى الأعماق: لا يستمر طويلاً في موضوع واحد، وإن مرَّ شيء لم يفهمه تماماً، لا يسأل عن ذلك، بل يتخطاه إلى غيره ببساطة. يأخذ القسط الأكبر من الحديث. تجد أن عينيه تحومان في المكان باستمرار يشعر بسرعة بعدم الارتياح وأحياناً بشيءٍ من الاضطراب. ثم يودعك بعد قليل مسرعاً؛ لأن شخصاً آخر بانتظاره.

لغة الجسد:

ينظر الشخص الأصفر في عينيك أثناء حديثه معك، كما أن تعبيرات وجهه وحركات يديه تعبر أيضاً عن إقباله عليك. إنه يلمس يديك وربما يهزها بشدة، قد يتأبط ذراعك أو يربت على كتفك بحرارة قلبية. تجده في الغالب مسترخياً مرتاحاً ويبدو ذلك من حركاته. يجلس في مقعده مرتاحاً، ليقفز بعد قليل فجأةً ويستعرض لك شيئاً ما. إنه يتصرف كممثل إلى حد ما، وإن قلت له ذلك اعتبره مديحاً. أما إن اضطر للاستماع أكثر فإنه يتصرف باضطراب ويتبدى لك ذلك من تبريم أصابعه وهز ساقيه.

التعبيرات النمطية:

- «كم جميل أن أراك هنا!»
- «هل تعرف هذه النكتة: ...»
- «هل تعلم أن السيد فلان يعمل الآن بالشركة الفلانية؟»
- «لدي في هذا الموضوع فكرة عبقرية.»
- «يجب أن نعاود اللقاء قريباً ومن كل بد!»
- «لقد كان الحديث معك لطيفاً جداً واستمتعت به، لكن عليَّ أن أغادر الآن مع الأسف.»
- «يؤسفني أن حضرتُ متأخراً، لكنَّ أحدهم استوقفني في الطريق.»
- «يا إلهي... ترى أين وضعتُ فقط ذاك الشيء؟»

المشاعر:

نمط اللون الأصفر إما أن يطير فرحاً وابتهاجاً أو أن يُفتتَ الكربُ فؤاده. وغالباً ما تكون الأولى. هو في الأساس إنسان مرح مبتهج، ولا

شيء يشده بسهولة إلى الأسفل. عندما تسوء الأمور يمكن أن يقع في حفرة عميقة، لكنه سرعان ما يخرج منها؛ وذلك لأن بصره يتجه بالدرجة الأولى نحو المستقبل. حيث يرى في ذلك دوماً فرصاً وآفاقاً جديدةً. أما إن أخفق في أمر ما فإنه لا يتأثر بل يقول: لا بأس من المؤكد أني سأنجح في المرة القادمة! يمكنه بطبيعته غير المتذمرة أن ينتشل الآخرين ويعطيهم الحافز دون إزعاج.

غالباً ما يترك الشخص الأصفر مشاعره تُسيِّره، فإن كان لديه شعور جيد نحو أمر ما، فإنه يقدم عليه حتى لو لم يتحقق من تفاصيله. بالرغم من أنه قد يتعرض لنكسة كبيرة جَراء ذلك. لكن ليس في أغلب الأحيان على أي حال، كما يمكن أن يعتقد البعض. لديه حس جيد نحو عواقب الأمور؛ لذا فهو نادراً ما يتصرف على عكس مشاعره، وهذه هي إحدى نقاط قوته.

البيئة المفضلة:

يحب الشخص الأصفر أن تكون أشياؤه الخاصة في قمة الحداثة، مميزة ومختلفة عن حاجات الآخرين. يعلق على جدران مكتبه وحتى في المنزل لوحات من أقوال مأثورةٍ مشجعة أو صورة متسلق الجبال فوق منحدر سحيق أو شيءٍ من الفن الحديث. يتابع آخر صرعات العصر التقنية والفنية، وإن زرته في بيته فيقدم لك قهوة اللافازا الإيطالية أو أفخر أنواع اللحوم الإسبانية. لكنه نادراً ما يبقى في المنزل، إنه يفضل الأماكن المزدحمة، كالمقاهي والحانات وقد يكون على سفر أو في الحفلات والتجمعات البشرية. لا يمانع أن يحيا مع حقيبة السفر باستمرار، طالما أنه يقوم بأشياءَ مثيرة ويعايش أموراً منوعة شيقة.

التصرفات بالعمل:

نمط اللون الأصفر شخص مبدع، لديه مئات الأفكار التي بينها الكثير الجيد حقاً. إنه يستلهم أفكاره من أشياءَ يراها في محيطه، ويحولها بموهبته إلى ما يفيده في عمله و مؤسسته. لكنه لا يتابع بعض هذه الأفكار إلى النهاية. بل يمكن أن يتحول عنها بسهولة، وما إن تبدأ إحدى هذه الأفكار بالتبلور حتى يأتي بالفكرة التالية، وعلى الآخرين تنفيذ الأولى. لا يحب الجلوس إلى المكتب مطولاً، لكنه يحتاج لأناس حوله، زملاء وأصدقاء يتحدث إليهم، ويود أن يعرف دوماً آخر ما استجد من معلومات واختراعات.

عندما يكون في مهنة يُمكنه أن يُبرز فيها هاتين الموهبتين، فهو الشريك الذي يمكن أن يرغب فيه كل منا. لديه الحافز الشخصي وسينخرط في عمله كلياً. أما إن كان عمله يحتم عليه الدخول مطولاً في تفاصيل دقيقة فإنه سرعان ما يتعكر مزاجه ويبدأ البحثَ عن عمل جديد.

كما أنه ليس من النوع المقاتل، ولا يمكنه التعامل مع المقاومة. وإذا ما واجهه أناس بارتياب ونقد لاذع لأفكاره فإنه سرعان ما يفقد ثقته بنفسه ويتراجع عن فكرته. ليس لديه نفس طويل، وإذا ما طالت المناقشات فإنه يَمَلُّ بسرعة ويفقد اهتمامه بالموضوع، ويبدأ برسم الأشخاص الموجودين أو رواية نكتةٍ لا محل لها.

إن موهبته في محادثة الآخرين يمكن أن تُلَطِّفَ من أجواء المؤتمرات الصعبة. أما تصرفه وسلوكه الحسن المحبب فيمكن أن يزيل أية حواجز

بينه وبين الآخرين، ولا يستطيعون قطيعته أو الامتناع عنه. إنه يفاوض بلباقةٍ وبلاغة، وإذا ما قدم له أحدهم بعض المستندات مرتبة وجاهزة فإنه يعتبر نفسه أبلهاً مغفلاً. يعرض عندئذٍ ويفاوض بارتجال؛ لأنه لا يحب التحضيرات الطويلة، بل يفضل على أي حال المعالجات التلقائية. حيث تمكنه تلقائيته هذه من التفاعل بمرونة، وعدم التشبث بمواقفه أو الإصرار على خط واحد؛ لذا نجد من جهة أخرى أنه يمكن لشخصٍ مهيأ تماماً أن يزيح الأصفر من على طاولة المفاوضات؛ لأن جعبته قد نفدت من الحجج المضادة.

ينمي العلاقات و يتواصل بشكل جيد، فاتح لأبواب الحوار، بائع جيد وقوي في أي مجال عمل يمكنه فيه أن يتحدث للناس، دون أن يضطر للدخول في التفاصيل. يفضل الأنوار الخافتة ومشاهدة برامج المنوعات على التلفاز. غالباً ما يكون متعَباً، لكنه يستطيع التأقلم بسرعة مع الحالات الطارئة والأشخاص الجدد.

يقَدِّره فريق العمل؛ لأنه يجلب معه دفعة قوية إلى الأمام، ينتشل الآخرين ويأتي دوماً بأفكار جديدة. لكنه يواجه أيضاً بعض الرفض عندما يأتي متأخراً باستمرار، لا يتقيد بالمواعيد ولا يُحضِّر للاجتماعات بشكل جيد ولا ينهي مهامه بالكامل. لا يمكن للإنسان أن يغضب منه أو يقاطعه لفترة طويلة، لكنه سيمتنع عن تكليفه بأية مهام لا يجوز إهمالها أو تأجيلها بأي حال من الأحوال. يحتاج الأصفر إلى كثير من التقدير والدعم والاستحسان كي يظل مندفعاً ومتحفزاً؛ لأنه ليس واثقاً من نفسه أصلاً كما يدعي.

تصرفاته في الحياة الخاصة:

الجميع يحب رؤية الأصفر في الاحتفالات والمناسبات؛ لأنه يُلطِفُ الجو ويحركه. يتحدث بصوت مرتفع، يبدو وكأنه عايش أموراً لم يعهدها أحد مثله، ولديه دوماً حكايا وروايات حول أشخاص وهميين. يروي بعض النكات أكثر من مرة أحياناً، فهو لا ينتبه إلى أنه كان قد سرد تلك النكتة قبل قليل.

لديه ثقة كبيرة بالآخرين. الأمر الذي يتسبب له ببعض الأضرار، وذلك عندما يكتشف أن معظمهم ليسوا أهلاً لهذه الثقة. يكون الأصفر في الغالب من ذوي النوايا الحسنة، يحب مساعدة الآخرين ويظن أنهم سيفعلون ذات الشيء. وعندما يضطر إلى نقل أثاث منزله لوحده، سيتعجب لماذا لا يملك أحد من معارفه الكُثُر بعض الوقت لمساعدته بذلك.

لا يستطيع الإنسان بالمقابل أن يعتمد عليه أيضاً مئة بالمئة. فهو غالباً ما يأتي متأخراً، لأنه لا يستطيع التنسيق بين التزاماته المتعددة، بل يدع تلقائيته وعفويته الزائدة تعيقه وتعطل جدول أعماله الأساسي أحيانا. فهو يتسكع أثناء توجهه إلى موعد ما، فينظر هنا وهناك وربما يدخل مسرعاً إلى أحد المحلات الكائن في طريقه، وهكذا يصل متأخراً نصف ساعة أو أكثر عن الموعد المحدد. لم يكن ذلك عن قصد، بل بسبب عدم الاتزان وسوء تقدير الوقت.

أما في علاقاته الخاصة فهو اللبق الدمث المطلق، إن إشراقته وحديثه الجذاب لا يقاومان. إنه يطمح دوماً إلى اكتساب محبة الآخرين

وتقديرهم له، ويسعى جاهداً لذلك. لكنه لا يَثبت في الغالب على أمرٍ لفترة طويلة. لنأخذ مثلاً الأشخاص، فهو يسعى باستمرار للعثور على حب جديد. يلاحظ ذلك بسرعة الكثير من معارفه؛ لذا فهم يقيمون معه مجرد علاقةٍ عابرة، لا صداقةً ثابتة. قد يواجه المشكلات، إن لم يتعلم الالتزام بالمواعيد والاتفاقات. وقد يجد شريكاً على شاكلته، فينطلقان سوياً في هذا العالم أو يُمضيان الساعات الطوال على الهاتف الجوال. (ومن المعلوم أن هاتف اللون الأصفر يرن كثيراً!)

لكن يمكن أن تكون أيضاً العلاقة مع الأصفر مثيرةً وحافلةً بالتغيير والتجديد. لديه في الغالب أروع الأفكار وستتعرف معه يومياً على أناس جدد. إنه يحب أيضاً مداعبة الأعصاب وهواياته مشابهة جداً لتلك التي لدى الأحمر، وتميل في الغالب إلى التطرف. لكنه لا يقوم بالأمور التي تستدعي البقاء في مكان واحد لساعات طويلة، إنه بالكاد يحتمل ذلك. كما لا يحب إطلاقاً أن يجلس وحيداً ويفكر في حاله. وإن اضطر للبقاء وحيداً ذات مرة كأن ينتظر في طابور طويل أو يركب الحافلة، فإنه يشغل نفسه بقراءة الجريدة أو الاتصال بالهاتف أو تدوين بعض الأفكار الجديدة أو فتح حديث مع أحد الغرباء.

التصرف في حالات التوتر والمنازعات:

يستطيع نمط اللون الأصفر التعامل مع حالة التوتر المزمن؛ لأنه اعتادها. إنه يقوم بعدة أعمال في آن معاً، ويرجو لو لم تكن بينها استراحات.

لكنه يتحاشى النزاعات مع الآخرين. يفضل أن يكون محبوباً ويخشى أن يبتعد عنه الآخرون. يأخذ أي نقد على أنه أمر شخصي، يتراجع مباشرة، يشعر بالإهانة ولا يدري كيف يتعامل مع هذا النقد. يفضل أن يستوعب الأمر بسرعة وهو مستعد لذلك على الغالب. لا يبدأ نزاعاً مع أحد من جانبه؛ لأن طبيعته الدبلوماسية تمكنه في الغالب من إيجاد مخرج من المأزق والتوافق مع الآخر. في حالة الشك، فإنه يظل يتحدث إلى الآخر حتى ينصاع ويتراجع بالحسنى.

أما إن تشاجر مع الشريك وأراد أن يخفف من حدة النزاع، فإنه يُسارع إلى إعداد وجبة فاخرة وتقديمها على المائدة، أو إرسال باقة ضخمة من الورود، أو كَيْلِ أروع كلمات الإطراء للآخر والتفكير مجدداً بشيءٍ خاصٍ جداً. أو الانسحاب بعيداً والبحث عن شيءٍ جديد.

الأخضر ـ أهل للثقة و إنسان أُسَري



الانطباع الأول:

يبدو الشخص الأخضر نحو الخارج عديم الإحساس والانفعال، منكمشاً ومتحفظاً جداً، إلى جانب كونه دمثاً ومؤدباً ومتعاوناً. إنه ينتظر ويراقب ليعرف ماهية الشخص الذي أمامه. وإن تبين له أنه جدير بالثقة فتح له قلبه. النمط الأخضر يراقب ويدقق عن قرب، ويصغي بشكل جيد. يطرح العديد من الأسئلة؛ لأنه يود أن يعرف، أي نوع من البشر هذا الذي أمامه. أما عن نفسه فإنه لا يعطي الكثير عن حاله ولا يمتدح ذاته، ليس بالمتحدث المفوه ولا يهمه أن يُضيع الكثير من الكلام عن نفسه. يبدو من الانطباع الأول على أنه قنوع متواضع. وإن لم يكن كذلك إطلاقاً، لكنه يعرف تماماً ما الشكل الذي يتظاهر به. كما يمكن أن يكون انطباعك الأول عنه، أريحيته واستعداده التام لمساعدة الآخرين: قد تتعطل سيارتك وتقف على جانب أحد الطرقات، ثم يتوقف على الأرجح أحد الخضر ويسألك إن كنت بحاجة للمساعدة.

لغة الجسم:

إن لغة الجسد عنده مبطَّنة، فهو لا يستخدم حركات الأيدي كثيراً ولا يشد وجهه في تعبيرات حيوية. أما بالنسبة لوضعية جسمه، فإنه يتحاشى دوماً أن تكون معبرة عن شيءٍ ما، فهو إما أن يشابك ذراعيه أو أن يلف ساقاً على ساق. إن أراد أحدٌ أن يجلس إلى جانبه فإنه يتنحى بسرعةٍ جانباً، ولا يأخذ حيزاً كبيراً من المكان. إنه يَشعُ كثيراً من الهدوء والطمأنينة، يجلس هناك دون أن يتأرجح أو أن يهز قدميه، كأنَّ الهدوء طبع أصيل فيه، حتى وإن لم يكن كذلك .

عندما يفتح قلبه لشخص ما، فإنه يقبل عليه بكُليته ويبحث عن الاحتكاك الجسدي الذي يتحاشاه في المعتاد. تنفرج عندئذٍ أساريره تجاه الشخص المقابل. يتوجه بكليته للآخرين عندما يتحدث إليهم، ينظر إليهم بعناية ويُشعرهم بغاية الاهتمام. وإذا ما خَبِرَ الآخر وتعرف إليه بشكل جيد، فإنه يُظهر له تأييده وتعاطفه معه من خلال إيماءة برأسه أو الموافقة الشفوية. أما إن لم يعرفه جيداً، فإنه يوفر على نفسه أية حركات معبرة ويستمع إليه دون أية انفعالات.

التعبيرات النمطية:

- «أرجو أن تحدثني بدايةً بهدوء، ما هو الموضوع.»
- «عليَّ أن أفكر بالأمر أولاً.»
- «أليس في ذلك شيءٌ من المخاطرة؟»
- «ما هي قراءتك المفضلة؟»
- «هل يمكنني مساعدتك؟»
- «علينا أن نأخذ أيضاً بعين الاعتبار ما قاله السيد فلان.»

الانفعالات:

غالباً ما يخفي انفعالاته ولا يظهرها إلا في محيط أقاربه وأصدقائه المقربين جداً. لديه الكثير من المشاعر. لكنه يرى أنه من الأفضل عدم البوح بها للغرباء أو المعارف العابرة. لديه دوماً شيءٌ من الحذر، خشية أن يستغله الآخرون أو أن يُلحقوا به الأذى.

ينم مظهره الخارجي عن الهدوء والطمأنينة. وتكمن قوته الأهم في تعاطفه مع الآخرين وإحساسه بشعورهم. يمكنه أن يتداخل معهم بشكل جيد ويفهم حقيقة احتياجاتهم.

البيئة المفضلة:

يحب النمط الأخضر بيته كثيراً (بيتوتي). يحاول أن يؤثث مكتبه، كي يشعر وكأنه في بيته: أثاث مريح، أزهار وصور أفراد العائلة. كذلك يسعى في البيت لتأمين الراحة والنظام والأجواء الحميمية. يُسر لتواجده في المنزل؛ لذا فهو يعتني به كي يحضر إليه برغبة وسرور. ينشئ حديقة جميلة إن تمكن، أو بعض أحواض الورود على الشرفة على أقل تقدير. يكتشف المرء في محيطه دوماً بعض التفاصيل الصغيرة، التي تُجمل المكان وتُدخل الفرح إلى النفوس، بالرغم من كونها عديمة الفائدة، مثل: صحن زينة أو باقة من الورود المجففة، صور من الإجازة أو بعض البطاقات البريدية التي تلقاها من أصدقاء.

التصرفات بالعمل:

نمط اللون الخضر عامل مواظب ومستديم، يحب عمله الروتيني، يفضل ما اعتاد عليه ويعلم دوماً ما ينتظره. يمكن الاتكال عليه ويعمل بشكل مثالي ضمن مجموعة. يوازن بين المتناقضات، يبحث عن الحلول الوسط ويتراجع عن متطلباته الخاصة من أجل مصلحة الجماعة. إنه متعاطف جداً، وهو الأفضل بين أنماط الألوان الأربعة، يفهم ما يعتلج في نفوس الآخرين، ويتصرف على هذا الأساس؛ لذا فهو قويٌ جداً في مجالات العمل التي تتطلب مثل هذه القدرات، كالبائع والمستشار والمدرب أو في العمل الاجتماعي. (انظر الفصل السابع: «ما هو العمل الذي يناسبك ؟»).

حُكمه على الآخرين متوازن جداً وعادل. لا يناسبه أن يدخل في مهاترات مع زملائه أو أن يسبب لهم أي إزعاج؛ لأنه لا يريد أن يظلم

الآخرين ويرى فيهم دوماً الجانب الجيد. يصعب التأثير بقراره وحكمه عندما يكون رأياً خاصاً به.

ليس من السهل إخراجه عن طوره وهدوئه ولا يتصرف بشكل تلقائي أو متسرع، يفكر جيداً بما سيقدم عليه، ثم يقوم بتنفيذه. لكنه لا يتطلب من ذاته قدرات عالية على الدوام، لا يحب المهمات غير المنظورة، أو أن تُطرح عليه أفكارٌ جديدةٌ مفاجئةٌ ويُطلب إليه اتخاذ القرار بسرعة، الأمر الذي يرهقه. إنه يحتاج لمزيد من الوقت كي يتأقلم مع الجديد. عليه أن يفكر جيداً بمزايا أيةِ فكرة وسيئاتها قبل أن يتخذ أي قرار. ويجب أن يكون لديه انشراح تام حيال أي موضوع قبل الإقدام عليه. أما إن لم يَثِق بصاحب الفكرة فإنه لن يُقدم عليها، حتى وإن ظهرت لها ميزات عديدة.

إنه يفكر جيداً قبل قبوله أي تحدٍ، وفيما إذا كان سَيَقدر على ذلك أو أنه فوق طاقته. كما أنه سيناقش ذلك مع شريكه أو أقرب أصدقائه؛ لأنه يعتمد كثيراً على آرائهم. علماً بأنه لا يحب المجازفة بالأساس ويفضل أن يضيع فرصةً، على أن يخوض في أمر ليس متأكداً من عواقبه.

يستطيع الأخضر أن يتوسع في عمله و ينتشر، عندما تتوفر لديه الثقة التامة برئيسه المباشر وزملائه. أما إن وَجدَ شيءٌ من التوتر تحت السطح، فإنه سيلفته عن عمله، حتى وإن لم يكن هو المقصود مباشرة. لديه إحساس قوي بالانفعالات، وسيتعكر يومه بالكامل إن تشاجر بعض الزملاء فيما بينهم. كما أنه يحتاج إلى مَهمةٍ واضحة، يعلم من خلالها ما هو المطلوب منه تحديداً. أما إن لم يتوافق معه إطار العمل أو كانت المعطيات عائمة، فإنه يدخل في حالة من عدم الاستقرار ويفقد توازنه

الداخلي. ثم يحيط نفسه بزملاء العمل والرؤساء، كي يساعدوه على شرح و تعريف واجباته بوضوح.

يكمن قلقه الأكبر في أن يُمنح ميزات أكبر من استحقاقه. أما أن يستغله الآخرون ويسيئوا استخدام ثقته بهم فيثير في نفسه التقزز والاشمئزاز. وإن حدث ذلك، فسيكون من الصعب عليه المسامحة؛ لكنه بالمقابل يتقبل الإطراء بسرور، شريطة أن يكون صادقاً مخلصاً، و إلا فإنه سيتفحصه بدقة.

التصرفات في الحياة الخاصة:

نمط اللون الأخضر هو إنسان الأسرة المطلق. يفضل أن يُمضي نهاية الأسبوع مع عائلته؛ لأن هذا هو قمة الأسبوع بالنسبة له. إنه يعتني بشريكه وأطفاله، يشاركهم في كل شيء، ويعطي الكثير من وقته إن لجأ إليه أحدهم. يفكر كثيراً بتربية أطفاله ولديه دوماً شيء من القلق، فيما إن كان ما يفعله صحيحاً.

الثقة هي أهم شيءٍ عنده في الشراكة. وإذا ما تخلخلت هذه الثقة أصبحت العلاقة بالنسبة له موضع تساؤل بالأساس. وإن تصرف الشريك بشكل ما من خلفه فسيحتاج إلى وقت طويل كي يعيد ترميم الثقة التي اهتزت. ويبقى لديه وجلٌ شديد من أن يتكرر الشيء ذاته. أما إن توفرت الثقة فإنه سيبني عليها علاقةً عميقة جداً ووثيقة، ويكرس لها الكثير من وقته. سيفتح قلبه ويعبر عن مشاعره ويبدأ معرفة محبة. لديه بضعة أصدقاء خُلَّصٌ، وما عدا ذلك فإن دائرة معارفه صغيرة. لا يحتاج لعدد كبير من الناس حوله، فهو يهتم بالنوع أكثر من الكم.

كـذلـك لديه صــعـوبات فـي أن يوطن نفـسـه على أوضـاعٍ جـديدةٍ؛ فالانتقال إلى شقة جديدة مثلاً يعتبر حدثاً كبيراً في حياته وسيحتاج لفترة طويلة كي يهضم الموضوع ويعتاد المحيط الجديد. أحبُّ شيءٍ له أن يشتري في مكان ما منزلاً مع حديقة حيث يعيش الثلاثين سنة التالية. أما بالنسبة لجيرانه فهو حالة حظ؛ لأنه لن يختلف معهم حول الصغائر. بل على العكس سيكون مستعداً للمساعدة دوماً، دون أن يكون متطفلاً، وسوف يدعو جميع جيرانه إلى حفل شواءٍ في حديقته مرة في السنة.

حَذرٌ جداً ويحتاج إلى كثيرٍ من الضمانات في حياته، لديه على الأرجح عقود تأمين جيدة جداً ويستثمر مع كافة التدابير الاحتياطية في مسكن أو عقار.

التصرف في حالات التوتر والمنازعات:

إذا ما وقع الأخضر تحت ضغط معين فإنه ينقلب إلى ضده بالكامل. حيث يضطرب ويفقد هدوءه، ولا يدري ما الذي سيفعله بالتالي، ويرجو بحرارة العون من الخارج. وإن تشاجر مع أحد فإنه ينغلق فجأة ولا يعود قادراً على فهم الآخر إطلاقاً ويُعطل أيةَ مناقشات تالية. يستصعب مواجهة الآخرين إن تصرفوا بشكل لا يناسبه. أما مع رؤسائه فإنه يصبح مطيعاً ومتكيفاً، حتى وإن لم يكن هو كذلك. وإن أزعجه أمرٌ ما فإنه يفضل التسامح لفترة طويلة، على أن يتحدث في المشكلة مباشرةً. أو أن يبتلعها في داخله ويضمرها في نفسه، حتى يطفح الكيل وينفجر هو ذاته.

الأزرق ـ الدقيق المفكر



الانطباع الأولي:

إنَّ نمط اللون الأزرق هو الأكثر انكماشاً بين الأنماط الأربعة. يتعامل عن بعد، يتفحص الذي أمامه بدقة ويكون لبقاً ومؤدباً إلى الحد الضروري فقط. لا يحب تبادل المقدمات الطويلة، بل يفضل الدخول في الموضوع مباشرة. يشعر بالارتياح التام على أرضية الحقائق الموضوعية. لا يقصد أن يكون غير ودي ولا أن يناطح الآخرين، لكنه لا يرغب أيضاً بإنشاء علاقات شخصية. يود مع الوقت أن يرتاح ويستسلم ، لكنه لا يسعى لذلك. يفضل أن يكون وحيداً، ويتبين لك ذلك من اعتزاله عن الجماعات أو إن جلس بينهم فبدون أية مشاركة. لا يكاد يحس به مخلوق، وهو لا ينتمي إلى الأشخاص الذين تلحظهم من النظرة الأولى. بل إلى أولئك الذين لن ينساهم الإنسان بعد أن يتعامل معهم؛ لأنه من أكثر الناس فهماً موضوعياً وعلماً بالتفاصيل. إنه يتعامل مع مشاريعه بعمق، وإن طريقة تحليله للخلفيات ومعرفته بها مؤثرة للغاية.

لغة الجسم:

إن تعبيرات جسده محدودة، ويتصرف بشكل فاتر جداً. لا يقوم الأزرق بأية حركات بيديه، أو تعبيرات بوجهه، حيث يسيطر على نفسه بشدة ويتحكم بتصرفاته بالكامل. لا يحب الظهور في المجتمعات؛ لذا يحاول ألا يلفت النظر إليه من خلال لغة جسمه. فهو بدايةً لا يُظهر مشاعره، فلن تراه يضحك عالياً في العمل مثلاً أو يصيح بأعلى صوته. لكنه يقع وعن غير قصد في وضعيات تُظهر أنه في حالة تفكير عميق: كتقطيب الجبين أو النظر إلى البعد (الصفن والتأمل الطويل) أو إسناد ذقنه إلى يده. إنه مُرتب ومُنظم بشكل غير مؤذٍ لأحد، ودقيق للغاية. مكتبه مُرتب تماماً، ولن تجد على طاولته سوى ما يحتاجه لعمله للتو. يعلق على الجدران لوحات لفنانين مشهورين، ربما من الغرافيك أو الفن التجريدي؛ لأن هذا يتماشى مع تفكيره المجرد. والشيء الخاص جداً الذي يمكن أن تجده أيضاً هو أقوال فلسفية أو حِكَمٌ لأناس مشهورين، والتي تتماشى أيضاً مع قيمه وتصوراته للحياة. أما بالنسبة للصور والذكريات الشخصية فإنه لن يعرضها على الأرجح؛ لأنه يعتقد أنه لا يجوز لأحد أن يطلع على حياته الخاصة.

التعبيرات النمطية:

- «عليَّ أن أفكر بهذا الأمر ملياً وبروية.»
- «لندخل في الموضوع مباشرة.»
- «انتبه رجاءً إلى هذه التفاصيل:..»
- «لدينا إذاً الاتفاق التالي ...»
- «أعتقد أنك واهم في هذا الأمر. عليك أن تنظر إليه من هذه الزاوية ...»

❖ «لقد فكرت طويلاً بالأمر وتوصلت إلى القناعة الثابتة، بأن ...»
❖ «عليَّ أن أتفحص هذه المستندات بهدوءٍ أولاً.»

الانفعالات:

لدى النمط الأزرق أيضاً فيض من المشاعر، لكن يصعب ملاحظتها. حيث تجري المشاعر عنده عبر الفهم والقناعة. وإن سألته فيما إن كان سعيداً، فإنه سيجيبك: «أعتقد نعم». ستتعرف على أحواله من خلال تصرفاته، أكثر مما يمكن أن تعرفه من تصريحاته الشفوية. حيث من الصعب التبصر في أعماقه.

إن أهم انفعالاته، التي عليه أن يعالجها بنفسه أكثر من غيره هي الخوف والحذر المبالغ بهما. لديه دوماً خوف شديد من أن يرتكب خطأ ما. إنه رجل الكمال و يصعب أن يسامح نفسه إن ارتكب أية هفوة؛ لذا يصعب عليه أيضاً أن يكثر من النقد؛ لأنه سرعان ما يتولد لديه الخوف من خروج بعض الأمور عن السيطرة. لا يستطيع التعامل مع الفوضى ويحتاج دوماً للنظام مع الهيكلية الثابت؛ لذا فهو يُجهد نفسه، لإنجاز كل شيء بالكمال الممكن.

كذلك فإنه لا يحب التحدث بكثرة ولا برغبة عن مشاعره في محيطه الخاص. إنه يُظهر ميله وحبه إلى الشريك، من خلال تصرفاته واهتمامه به وتقديره لما يفعل. كما أنه مؤهل للمشاعر العميقة، مخلص جداً ويمكن الاعتماد عليه إذا ما قرر الدخول في علاقةٍ ما أو صداقة.

أكثر ما يُزعجه هو أن يقوم أحدهم بالتأثير على نظامه أو يوجه إليه نقداً عن غير وجه حق. كذلك فإنه يفقد صبره ويُغضبه جداً الأشخاص

الذين يسلبونه وقته. يهمه جداً أن يحترمه الآخرون ويقدروه لأفعاله، ويُزعجه ألا يُعامل تبِعاً لذلك؛ ويفقد عندئذٍ الحافز والدافع للقيام بأي عمل.

البيئة المفضلة:

يفضل الأزرق بالمقابل المحيط الموضوعي. وإن أردت محادثته فيفضَل أن تدخل في الموضوع مباشرةً ولا تُطل في المقدمات لكسر الجليد الكائن بينكما؛ لأنك لن تتمكن من كسر ذاك الجليد إلا بكثير من الصبر ومزيد من الوقت. لكن الأزرق يتقبل أيضاً بصدر رحب التنبيهات الصغيرة والكبيرة، التي يعبر أصحابها ومن خلالها عن تقديرهم وعرفانهم بإنجازاته. فهو لا تهمه إذاً كلمات المجاملة لحسن ملبسه أومظهره، بل يهمه الإطراء لحسن أدائه وجميع الوثائق والمستندات التي جمعها وأنجزها لإنجاح العمل.

كما أنه يفضل المحيط العملي في المنزل أيضاً، كالأشكال الواضحة جداً وربما النماذج الهندسية أحياناً. وغالباً ما يوجد لديه مكان للهوايات ومكتبة أو غرفة للعمل، حيث يمارس اهتماماته الخاصة. وسوف يحاول أن يعيش في منطقة ينعم فيها بالهدوء والسكينة، قد تكون في الريف أو في حيٍّ هادئٍ جداً.

التصرفات في العمل:

ستجد أن النمط الأزرق عامل انضباطي وبَناء، فهو يحتاج دوماً إلى هدوئه ونظامه. وأكثر ما يناسبه، المهمات التي تتطلب منتهى الدقة والتحليل الموضوعي. إنه لا يشعر بالارتياح في الفعاليات التي يكون فيها

على احتكاك دائم مع الزبائن والعملاء، غير أنه يحترم الزبون ويقدره من خلال موضوعيته.

عندما يعالج مشروعاً ما يبدأ بإعداد الخطة المناسبة، ثم يغوص رويداً رويداً في عمق المسألة. الأمر الذي يستغرق الكثير من وقته، وهو على أي حال غير مستعدٍ للطلقات السريعة. يفكر ملياً ويتفحص جميع الأوجه، يطور الإمكانيات والخيارات التي لم يفكر بها أحد غيره. إن اللون الأزرق يُنجز بالتفكير العميق، ما يحققه النمط الأصفر بالخواطر الخلاقة. والفارق الأهم أنه يعرف بالتالي كيف سيقوم بتحويل الفكرة إلى حقيقة. ألا إنه على عكس الأصفر، لا يفكر كثيراً بالمستقبل البعيد. إنه ينطلق دوماً من تجاربَ سابقة ويطور منها منهجاً جديداً؛ لذا فهو لا يمتلك خواطر ثورية أو جديدة جداً. وأحب شيءٍ لديه هو أن يتوجه إلى حالات وسوابق مرت معه في الماضي. إنه رجل المهام المعقدة التي يتجنبها الآخرون؛ لأنهم يجدونها صعبة ومعقدة للغاية. أما الأزرق فيعالجها بشكل جذري ويقدم لها الحل الأمثل.

يقف الأزرق متشككاً حيال كل جديد، وينتظر نتائج تجارب الآخرين معه. ثم يُدخله في مجال عمله؛ فهو لن يستمع لأول شخصٍ يستخدم الإنترنت. لكنه سينتظر ويستمع إلى أولئك الذين يختبرونه ويبحثون فيه بشكل أفضل.

النمط الأزرق من النوع السُّكوت في العمل الجماعي، لكنه يُقَدَّر ويُحترَم إن قال شيئاً. إنه مراقب مثالي وذلك بالمعنى الإيجابي، فهو يتقيد بالجداول الزمنية ويسعى لإنهاء الأمور بالشكل الصحيح والكامل. يمكن

الاعتماد عليه تماماً، فهو يتقيد بجميع اتفاقاته وينفذها بالكامل. الأمر الذي ينتظره من الآخرين أيضاً. ويغضب كثيراً إن لم يتقيدوا بهذه الاتفاقات. يظهر ذلك عليه جلياً؛ لأن الأمر يهمه حقيقةً. قد لا يكون محبوباً على الدوام، لكنه غالباً ما يستمتع بالاحترام الفائق من زملائه وهذا هو ما يهمه أكثر. حتى وإن لم يتمكن من إيقاظ هذا الانطباع في نفوس الآخرين، فإن ما يهمه هو أن يكون عضواً في فريق عمل جيد. ليس الأزرق من النوع الذي يكافح منفرداً، حتى وإن أعطى هذا الانطباع أحياناً. كما أنه يقيِّم ويقدر الآخرين بشكل جيد جداً. فهو كما قلنا سابقاً مراقب دقيق جداً، وإذا ما وقع على بعض التفاصيل الصغيرة فإنه يحكم على الآخر من خلالها؛ لذا فهو يمتلك في الغالب قدراً جيداً من الفراسة. تكمن نقطة ضعفه في أنه قد يَضيع أحياناً في عملية جمع البيانات والمعلومات. إنه يود أن يقنع نفسه أساساً بأنه لا يجد نهايةً لذلك. ينظر إلى المسألة بشموليةٍ أحياناً ويتساءل فيما إذا كان البحث عن كل هذه التفاصيل هاماً حقاً وضرورياً لاتخاذ القرار النهائي. أما ما ينقذه من هذا المأزق فهو أن يحذره شخص من الخارج ويعيده إلى لب الموضوع.

لذا فمن الهام جداً، أن يكون لدى النمط الأزرق مَهمة محددة بكل وضوح. أما إن أُعطي مشروعاً دون تعريف حدود الهدف تماماً فإنه سيسعى إلى جمع وتكديس البيانات والمعلومات إلى ما لا نهاية، كي يغطي كافة الخيارات الواردة؛ لأنه سيجد صعوبة في أن يقرر ما هو الأهم، ويخشى أن يغفل عن شيءٍ قد يكون هاماً وضرورياً. لا يهمه المشاركة في اتخاذ القرار، بل إن ما يُسعده هو عملية إعداد العمل، أما كامل المسؤولية فيتركها للآخرين.

الأمر الأهم بالنسبة للأزرق هو أن يتمكن من معالجة الأمور حسب قناعته. لديه قيم عليا لن يتنازل عنها أو يتركها خارج الاعتبار. لن يُجبَر على شيء، و إلا فإنه سيتحول ببساطة إلى التعنت. كذلك فهو إما أن يتقبل السلطة طواعية، أو لا يقبلها إطلاقاً.

التصرف في الحياة الخاصة:

يعيش نمط اللون الأزرق منعزلاً تقريباً. إنه يحتاج فقط إلى بضع نقاط محددة و ثابتة - مثل: العائلة و قليل من الأصدقاء الجيدين واهتماماته الخاصة - وهذا يكفيه. لا يحب التغيير والتبديل كل يوم، وهو بالتأكيد ليس من رواد الحفلات الدائمين. يفضل الالتقاء مع اثنين أو ثلاثة من أصدقائه فقط للقيام بنشاط ما أو مناقشة اهتماماتهم المشتركة. كما أنه لا يود الحديث عن اهتماماته الخاصة بين أصدقائه. وإن اعترضته مشكلة ما، فيفضل أن يدرسها أولاً باستفاضة محاولاً أن يجد لها الحل بنفسه. أما إن تعثر ولم يتوصل إلى نتيجة، فإنه قد يفاتح بالموضوع عدداً محدوداً جداً من المقربين؛ لذا لا يمكن أن نتوقع من الأزرق أن يُقسم الأيمان المغلظة في الحب؛ لكنه هنا أيضاً موضع ثقةٍ تامة، ويفي بجميع التزاماته. لديه أحياناً بعض الصعوبة في التخلي عن عادات قديمة، وإن ثبُتت مساوئها. يحتاج لبعض الوقت كي يتأقلم مع أشكالٍ جديدة من الحياة ولا يجوز أن تطرأ تحولات كثيرة في حياته.

كما أنه مخطط وإستراتيجي كبير في شؤونه الخاصة. وإن اعتزم السفر بإجازة ما، فإنه يخطط لكل شيءٍ مسبقاً وبأدق التفاصيل. يحجز لكل ليلة في الفندق المناسب ويشتري حتى بطاقات الدخول إلى كل

مكان سيشاهده أو مناسبة سيحضرها في هذه الإجازة. لا يحب أن تفاجئه مشكلات غير منظورة؛ لذا فهو يحاول أن يمنع حدوث أي من مثل هذه المفاجآت بالتحضير الجيد سلفاً. قد يكون هذا على حساب المرونة، لكنه لا يحب اتخاذ القرارات المتسرعة على أي حال. إنه مثابر ومتمسك برأيه وعلى الشريك أن يقدر فيه هذه الصفات على أنها ميزات إيجابية.

التصرف في حالات التوتر والمنازعات:

إنّ اصطدام الأزرق بالفوضى المنتشرة أو وقوعه تحت ضغط الوقت هما من أهم مسببات التوتر له. إنه يحتاج إلى الوضوح والرؤية الصافية، كما أن المهام الضبابية ومجريات العمل المبهمة وطرق الاتصال السطحية تزعزع ثقته بنفسه كثيراً وتمنعه من التركيز على عمله الأساسي. والأسوأ من ذلك المواعيد الضيقة جداً التي عليه أن يتقيد بها. وقد يتعثر عند إحدى الصغائر، ولا يرى أمامه سوى الموعد وليس العمل بحد ذاته.

يقع في المنازعات، إذا ما تعرض لنقد قوي جداً أو نقده أحدهم خطأً. ثم يصبح هو نفسه ناقداً للآخرين ويجد بتفكيره المنطقي دوماً عيوباً في عمل الآخرين. وإذا لم يتنبه لنفسه فيمكن أن يصبح من المتحذلقين.

ما هو لون نمطك؟

من المؤكد أنه أصبح لديك الآن انطباع جيد حول النمط الذي تنتمي إليه. وسأعرض لك فيما يلي عزيزي القارئ بعض التمارين التي تعتمد على ردود الأفعال، والتي يمكنك من خلالها أن تقدر لون النمط الذي تنتمي إليه. لكن عليك أن تعتبر أن هذا الحكم على نوع تصرفاتك تقريبي

فقط. وليس المطلوب هنا أن تكتشف فيما إن كنت من الأصفر الفاقع أو الأزرق الغامق. لكن المهم أن تعرف لون النمط الذي تميل إليه تصرفاتك أكثر، أهو الأحمر أم الأصفر أم الأخضر، أو في أي الاتجاهات يمتزج ميل تصرفاتك. كما سأعرض لك في الفصل القادم الأنماط الثمانية الرئيسية المختلطة، حيث يمكنك أن تحدد بشكل تفاضلي أيها ينطبق عليك أكثر من الآخر. وهنا عليك التركيز التام كي تكتشف اتجاه اللون الذي تتصرف فيه في حياتك الطبيعية و في الحياة الرسمية.

تمرين: التصرف في المنازعات:

غالباً ما يتعرف الإنسان إلى نمط تصرفاته في المنازعات، حيث تكون ردود أفعاله تلقائية و دون طول تفكير أو تحضير، وهنا يمكن أن يكتشف النمط الذي ينتمي إليه.

تصور أنه يوجد خلاف مع أحد الزملاء في فريقك، والذي يبدو في الظاهر أنه من النمط الأصفر. يأتي متأخراً على الدوام، لا يُحضِّر أموره بالشكل الجيد، يقاطع في الحديث ويطيل ويبالغ في إظهار صفاته التواصلية الصفراء. كما تجد من ناحية أخرى أن أفكاره لم تعد مقنعة بما فيه الكفاية، وأن التناغم بين أعضاء فريق العمل بدأ يخبو بسبب تصرفاته. وقد وجهتَ إليه الملاحظات المتكررة، لكن دون جدوى. والآن نجده يأتي متأخراً على الاجتماع ثانيةً نصف ساعة، محاولاً أن يشرح السبب بالتفصيل الممل.

كيف ستتصرف في هذه الحالة؟

١ . هل تغضب ويظهر عليك ذلك. وتخبر الزميل الآن وبكل وضوح ما الذي يجري، ولا يهمك أن يستمع الجميع إلى ما تقول. لا يمكن أن يستمر الحال على ما هو عليه ويجب أن يُتخذ القرار فوراً: على الزميل أن يغير من سلوكه، و إلا فعليه أن يتحمل العواقب. لا يهمك أمر ذلك الزميل بحد ذاته، بقدر ما يهمك أن يظل الفريق قادراً على العمل ولا يتعطل بسبب شخص واحد.

٢. ستغضب بعض الشيء، لكنك لا تقول شيئاً أمام الآخرين. فأنت بالنهاية لست دقيقاً بمواعيدك تماماً. لكنك ستتحدث إلى ذاك الزميل بعد الاجتماع وتدعوه لتناول القهوة أو المرطبات. ثم توضح له أن بعض المشكلات تتهدده إن لم يغير بعضاً من عاداته. وتروي له كيف يمكنك أن تكون دقيقاً في مواعيدك إلى حد كبير، بالرغم من المعاناة التي تواجهك في تقسيم وقتك وتنظيمه. لعلك تُظهر له بعض التَفهُم، لكنك تشير أيضاً إلى الحدود التي لا تستطيع معها أكثرية الفريق تحمل ذلك.

٣ . تأخذ المبادرة وتناقش المسألة معه بصوت هادئ. إنك تحاول الخوض في نقاش موضوعي، حيث يمكن لكل طرف أن يتحدث عن سبب انزعاجه من هذا السلوك أو ذاك. يجب أن توضح للزميل أن الغضب ليس موجهاً تجاهه شخصياً، لكن ضد تصرفاته. تبين للزميل خالص تقديرك له، وتوضح في ذات الوقت أنه لا يمكن أن يستمر على هذا الحال. كما ستحاول على أي حال أن تقنع الفريق بإعطاء الزميل فرصة أخرى كي يغير من سلوكه.

٤ . لا تتدخل في الموضوع؛ لأنك تلاحظ أن بقية الفريق لا يبالون بالأمر و يتابعون نشاطهم العادي على أي حال. إنك تعي أن هذا الزميل لن يحتمل هذا الحال طويلاً. فهو يتمادى في تصرفاته وأنت تعلم من خبرتك أن هذا لن يُحتمل طويلاً. لا بد أنك رأيت البعض يأتون وآخرون يذهبون. وستكون سعيداً إن تخلصت المجموعة من هذه الفوضى وهذا الإزعاج.

أي هذه التصرفات هو الأقرب إلى سلوكك؟

١ . = الأحمر ☐

٢ . = الأصفر ☐

٣ . = الأخضر ☐

٤ . = الأزرق ☐

هل سلوكك واضح ومستقل، أم أنك تتأثر بسلوك وتصرفات أحد الأنماط الأخرى وتأخذَ منه؟ و أي الأنماط هو؟

تصور أن أحد أفراد أسرتك، ربما ابنك أو ابنتك، تصرف كالزميل الأصفر في المثال السابق مثلاً. ترى كيف سيكون ردك في المنزل؟

١ . تنتفخ أوداجك و تتمزق قبة قميصك في وقت من الأوقات وتهدد بعواقب الأمور، إن لم يتغير شيءٌ في الحال.

٢ . تنتظر لحظة هدوء، لتتحدث إلى ابنك حديثاً ودياً وصريحاً في آن معاً.

٣ . تعقد اجتماعاً عائلياً تناقش فيه المسألة. أو تعرض على زوجتك كيف ستتصرف، ثم تتحدثا سوياً إلى ابنك ؟

٤ . تُفضل أن تَظَلَّ خارج الموضوع طالما أن الأمور تسير وتترك لزوجتك أن تتصرف.

هل يختلف سلوكك في المنزل عما هو علية في العمل؟ وما الفارق بينهما؟

قد يكون من المثير في هذين التمرينين أن تستعين ببعض المعلومات من الخارج. استعن بأحد الزملاء أو الشريك، ودع الآخرين يقدرون كيف تتصرف. لعل لدى أحدهم صورة مغايرة تماماً للصورة التي لديك عن نفسك؟ الأمر الذي يعطي إشارة واضحةً، بأن نمطك الرسمي يختلف عن الطبيعي، حتى وإن لم تكن تدرك ذلك تماماً.

تمرين: نمطك الطبيعي و نمطك بالعمل

يمكنك أن تستنتج ملخصاً من هذا التمرين، وتضع في الميزان نمطك الطبيعي قبالة الرسمي.

١ . فكر بسلوكك في محيطك الخاص: مع أي نمط تُصنفه حتى الآن؟ ولماذا؟

٢ . مع أي نمط تصنف سلوكك المعتاد بالعمل؟ ولماذا؟

٣ . ما هو النمط الآخر الذي تعرفه في محيطك الخاص كسلوك نموذجي؟ ما هي تلك النماذج؟

٤ . هل يمكنك قول ذات الشيء بالنسبة لسلوكك بالعمل؟ أي نمط يلعب دوراً هنا أيضاً؟

٥ . ما هو النمط الذي تعتبره معاكساً لك تماماً في الحياة الخاصة والعمل؟

٦ . ما هو أكثر شيءٍ يزعجك في هذا النمط المعاكس؟

٧ . هل ترى جوانب من شخصيتك هنا ثانيةً؟ وإن كان الجواب بنعم، فما هي؟

نمط نوعية سلوكك الطبيعي: ——————————————

نمط سلوكك المهني/ الرسمي: ——————————————

تمرين: الاختبار الذاتي في الملحق:

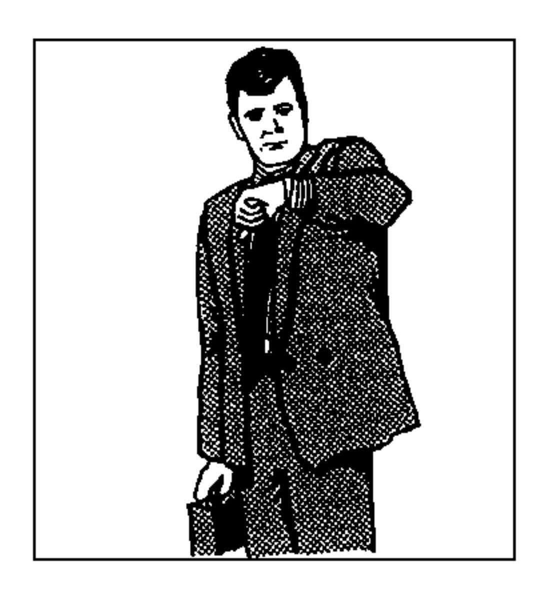
ستجد في ملحق هذا الكتاب الاختبار الذاتي المعد من قبلي، والذي يمكنك أن تكتشف بواسطته ما هي نسب أنماط الألوان المختلفة الموجودة لديك. ومن الطبيعي أن يكون التحليل المدعم بالكومبيوتر أدق. لكن بالرغم من ذلك فإن هذا الاختبار يعطيك الانطباع الجيد عن لون النمط (انظر الملحق ص٢٧٥).

الفصل الثالث

أنماط الفراسة الثمانية

ستتحدث في هذا الفصل عن الأنماط الأربعة النقية و الأربعة الأخرى المختلطة، أي جميع الأنماط التي يتحد فيها جزءان من لونين مختلفين. تأتي العلاقات بين الأنماط الثمانية من سياق العمل المهني. لكن يمكنك إن تسحبها أيضاً على محيط الحياة الخاصة. حيث إن جزءاً من سلوك المدير الحقيقي سيظهر عليه في المنزل أيضاً.

المدير:



كما يدل عليه اسمه فإن المدير من النمط الأحمر الخالص، إنه الشخص القيادي المكافح الفاعل. لديه أنانية بارزة، مقتنع بما يفعله مئة بالمئة، ومستعدٌ لإقناع الآخرين بذلك في كل حين. يهتم دوماً بالأمور

الكبيرة الهامة، ويُفضل أن يترك الصغائر والتفاصيل للآخرين. يفكر الأحمر بالكليات الكبيرة ومستعد أيضاً لتحمل كامل المسؤولية عن ذلك.

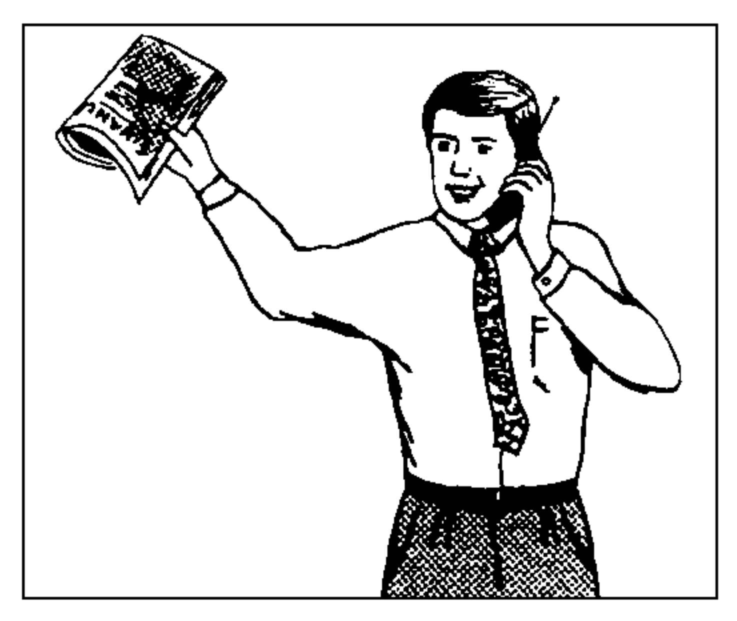
إنه دقيق جداً وحذر مع ذاته ومع الآخرين. يلاحظ الخطأ بسرعة ويسميه مباشرة. يحاول هو شخصياً عدم ارتكاب أي خطأ، وهذا هو في الواقع الدافع الرئيسي له كي يهتم دوماً بدقائق الأمور. علاوة على ذلك فهو لا يريد أن يفقد السيطرة على الأمور، ويفكر أنه قد يتبَعَ ذلك تفحص أظافر موظفيه في يوم من الأيام.

يسْعَدُ جداً باتخاذ القرارات، مستعدٌ دوماً للمجازفة وقد يتجاوز الحدود في بعض الأحيان. هدفه واضح أمام ناظريه، ولن يضيع دقيقة واحدة دون العمل من أجل تحقيقه. إنه يوزع العمل ويكلفُ الآخرين كي يحصل على المعلومات، ثم يخطط ويراقب ويدقق كل شيء. يتعامل مع موظفيه بلطفٍ ودماثة، وقد يكون فاتراً في بعض الأحيان بل وفظاً في أحيانَ أخرى. ليس عليهم أن يستسيغوه، بل يريد منهم فقط أن يُنجزوا أعمالهم بشكل جيد. يبذل قصارى جَهده كي يوفر لهم الحوافز للعمل. يُفضل من جهته أن يُعاملَ باحترام. وإن حاول أحدهم أن يرفع الكلفة معه، لقَنه درساً جيداً.

إنه من الأشخاص الذين يقودون المشاريع نحو نهاية ناجحة. لا يحتفل بالنجاح طويلاً بل يسعى مباشرة إلى أهداف جديدة.

الهدف	❖ السيطرة ❖ الاستقلالية ❖ التغيير
الانفعالات الحاسمة	❖ الغضب
يحكم على الآخرين من خلال	❖ قدرتهم على إنجاز المهام بكفاءة ❖ عبقريتهم
تأثيره بالآخرين	❖ يدفع دوماً إلى الأمام ❖ لجوج ❖ يفرض احترامه ❖ فعال و موضوعي ❖ مسيطر ❖ يدعو إلى الخجل والوجل
الخواص البارزة	❖ القلق وعدم الصبر ❖ الفردية، الانعزالية
السلوك تحت الضغط	❖ هادئ ❖ محلل، منطقي
يخشى من	❖ التباطؤ ❖ أن يعتبر ظريفاً أو خفيف الظل جداً

المُحَرِض (المحفز):



المحرض هو النمط المزيج من اللونين الأحمر والأصفر، يضع لنفسه أهدافاً كالمدير، ويريد الوصول إلى النتائج. لكنه يود أن يظَلَّ جميع العاملين لديه تحت ناظريه، إنه من النوع المحسوب جداً على الآخرين ولديه دوماً بعض التعبيرات الشخصية النمطية التي يوجهها إلى زبائنه والعاملين معه. إن أهمية اعتراف الآخرين به كإنسان لا تقل عن أهميةِ اعترافهم بنجاحاته. يطمح دوماً إلى صفقات المجازفة والتحديات والأهداف الكبيرة، لكنه يرغب أيضاً في أن يظلَّ محبوباً ومحترماً؛ لذا فهو قائد مجموعة جيد: صحيح أنه يضع أهدافه نصب عينيه، لكنه لا يغفل أبداً عن العاملين معه. يمكنه تقييم قدرات الآخرين ووضعها في

الأماكن المناسبة. إنه محرض قوي، يعرض آراءه، وقراراته واضحة شفافة أمام العاملين معه.

إن لم تجرِ الأمور كما يشتهي، يفقد صبره ويغضب بسرعة. وإن لم يتدرب على ضبط النفس، فإنه قد يفقد السيطرة على أعصابه ويصبح عنيفاً جارحاً ومؤلماً. لكنه غالباً ما يُحكِم قبضته على الأمور؛ لأنه لا يود أن يُفسد علاقته بالآخرين.

المُحَرض بعيد جداً عن انعزالية المدير. غالباً ما يأخذ القيم والمقاييس من الآخرين ويتماشى معها. يتظاهر نحو الخارج و كأن هذه القيم هي من عندياته. يتأثر كثيراً بآراء الآخرين ولا يُكوِّن لنفسه رأيا خاصاً كما المدير.

تجده في الحياة الخاصة طيب المعشر واجتماعياً أكثر من المدير. يحب إجازة المغامرات، وكذلك نادي الشاطئ، حيث يتواجد كثير من الناس وينتشر الرقص والهرج والمرج. هنا يجد جمهوره الذي يرتمي في أحضانه. كذلك يلعب هنا أيضاً دوراً محورياً ويحدد الاتجاه والزمن الذي تسير فيه اللعبة. أما إن لم يتماشَ أصدقاؤه أو أفراد أسرته مع اللعبة، فإنه يسايرهم ويمشي هو مع متطلباتهم.

الهدف	❖ المركز والنفوذ ❖ اعتراف الآخرين
الانفعالات المؤثرة	❖ التفاؤل والحماسة
يقيم الآخر من خلال	❖ قيم ومقاسات محددة مسبقاً
تأثيره بالآخرين	❖ مُتفائل ❖ مُحرض ❖ اجتماعي ❖ مليء بالطاقة
الخواص البارزة	❖ قوة الإرادة ❖ قدرة على التواصل ❖ حب الظهور والشهرة
تصرفاته تحت الضغط	❖ لجوج ❖ غضوب ، عنيف ❖ سريع الملل
يخشى	❖ فقدان المسؤولية ❖ الضربات الفاشلة

الموعز بالأمر (المُلهِم):



إنه نمط الأصفر الفاقع. يفضل البقاء دوماً بين الناس ولديه العديد من المعارف والأصدقاء. متحدث بارع ويمتلك قدرةً فائقةً على التعبير؛ لذا فهو مُحبب إلى الآخرين ويُدعى دوماً إلى المناسبات، حتى إنه قد يدعو نفسه في بعض الأحيان. مبدع جداً ولديه دوماً بعض الأفكار الجديدة، ويبتدع أشياءَ لا تخطر على بال أحد. إلا أنه بالمقابل سطحيٌّ بعض الشيء ونادراً ما ينفذ أفكاره بنفسه. أما في العمل فإنه مزعج جداً لزملائه، يضرب على العصب؛ لأنه يثرثر كثيراً ولا ينظم وقته، بل يُضيع أوقات الآخرين.

تجده في حياته الخاصة متجولاً باستمرار، يلتقي بالناس، وإن بحثت عنه فستجده في مقهاه الثابت أكثر من المنزل. إنه يتكلم ويتكلم ويثرثر وينسى أن يُصغيَ إلى الآخرين. يهمه جداً أن يهتم الآخرون بأفكاره؛ لذا فهو يتعامل مع هذا الأمر باندفاع بالغ. يمكنه أن يكون متملقاً جداً للوصول إلى غايته، ويصعب عندئذٍ على شريكه أو أصدقائه أن يرفضوا

له طلباً. يكون في الغالب فوضوياً بعض الشيء، يأخذ على عاتقه الكثير ثم يفاجأ بالحقيقة الصعبة.

الهدف	❖ الشهرة والشعبية ❖ شهادة واعتراف الآخرين
الانفعالات الحاسمة	❖ البهجة، المرح
يحكم على الآخرين من خلال	❖ قدراتهم الكلامية ❖ فيما إذا كانوا يقدمون له بعض التغيير والتجديد
تأثيره بالآخرين	❖ مثير، جذاب ❖ مسلٍ ❖ أناني
الخواص البارزة	❖ التفاؤل ❖ التملق
سلوكه تحت الضغط	❖ فوضوي ❖ مستهتر ❖ غير مستقر، أهوج ، طائش
يخشى	❖ فقدان الاعتراف به ❖ أن يفقد شعوره بقيمته الذاتية

المستشار:



إنه النمط المزيج من الأصفر والأخضر. يمكنه أن يُقبل على الناس بحرارة، كما يمكن أن ينكمش أيضاً ويصبح المستمع فقط. يرغب في إقامة علاقات جيدة مع الآخرين ويكرس نفسه لذلك. انفعالي ومتعاطف جداً، كما أنه دافئ القلب ومتفاهم للغاية.

مثالي في جميع المهن الاستشارية (قانوني، تجاري، مالي أو صناعي). يمكنه أن يكون بائعاً جيداً. مُحبب إلى من حوله، ويحدثه الآخرون بسرور عن المشكلات والصعوبات التي يواجهونها؛ لأنهم يعلمون، أنهم يجدون لديه دوماً آذاناً صاغية ويحصلون على النصيحة المناسبة. إنه ينضح بالثقة والأمان.

كما يهمه بالمقابل أن يثق هو أيضاً بالآخرين. والأفضل لمن لا يثق بهم أن يبتعدوا عن طريقه. لكن وبالرغم من صلاته القوية جداً، إلا أنه لا يتجاوز إطلاقاً الحدود التي يميل إليها النمط الأصفر

الخالص. يحترم حدود الآخرين ولن يتعدى عليها بأي حال من الأحوال. لديه قدرة فائقة على التحليل ويمكنه تفحص المسائل المعقدة بعمق. وإن لم يستوعب أمراً ما فإنه يستفسر عنه ثم يُقدم عليه.

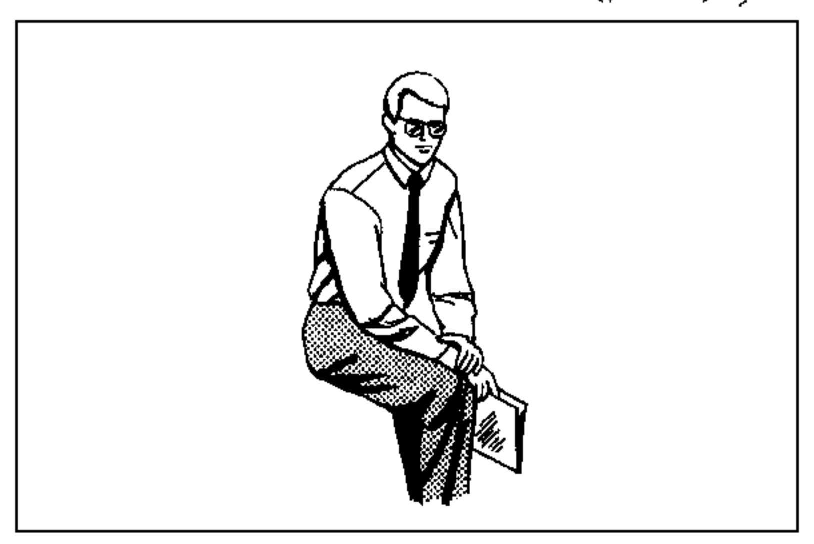
لكنه يحتاج في حياته إلى الثبات والاستقرار. مع أنه يحب الالتقاء دوماً بأشخاص جدد، لكنه يعرف أصدقاءه الجيدين حقاً منذ أمد طويل و يرعى هذه الصداقات بعناية. لا يستطيع التعامل مع التغيرات السريعة، ويحتاج إلى بعض الوقت للتكيف معها. قد لا يكون لديه اعتراض على تغيير معين، لكنه يود أن يعرف فقط ما هو القادم إليه.

ليس بالمتسلط ولا يحب الهيمنة بأي شكل من الأشكال، وقد يَظلُ في الظل وراء الكواليس. لا يتخذ القرارات لوحده بل يفضل التشاور مع زملائه أو عائلته.

إن وقع تحت ضغط ما فإنه يضطرب ويفقد هدوءه المعتاد. قد يرضى ببعض الأمور تحت ظروف معينة لكنه يعود ويندم على ذلك لاحقاً. يفضل عدم الدخول في منازعات مع الآخرين، وليست لديه على أي حال الكثير من المشاجرات. يأخذ النقد دوماً على أنه شخصي، ولا ينسى بسرعة من الذي وجه إليه النقد. لكن يهمه جداً أن يلقى دوماً التقدير والعرفان لأعماله والإطراءَ لإنجازاته.

الهدف	❖ مساعدة الآخرين ❖ علاقات شخصية جيدة مع الآخرين
الانفعالات الحاسمة	❖ مشاركة بالأحاسيس مع الآخر ❖ الطمأنينه وراحة البال
يقيم الآخرين من خلال	❖ ولائهم ❖ شخصيتهم
تأثيره بالآخرين	❖ يُقبل عليهم بحرارة ❖ متوازن ❖ لطيف، مجامل
الخواص البارزة	❖ متسامح
سلوكه تحت الضغط	❖ مرن، لين ❖ تابع لغيره
يخشى	❖ المنازعة مع الآخرين ❖ الضغط الشديد

المسانِد (الداعم):



يكون الشخص المساند من نمط اللون الأخضر النقي. اجتماعي طيب المعشر، إنسان محبب ويهتم بالآخرين بينما يبقى هو في الظل. يحتاج دوماً إلى تقدير الآخرين وعرفانهم، ويكفيه أن يأتي ذلك من أشخاص يُحِبُهُم ويقدرَهم. لا يحتاج بالضرورة إلى إرضاء الجميع وتأييدهم؛ لذا لا يحب أن يكون كثيراً تحت الأضواء.

يعتني ببعض العلاقات الجيدة، وأهم شيءٍ لديه هو عائلته، لكنه ليس من رواد الحفلات والمناسبات. لا ينطلق براحته ضمن حشد كبير من الناس. أما إن كنت معه على انفراد، فهو شخص لطيف محبب، ويمكنك تجاذب أطراف الحديث معه بشكل جيد. هواياته من النوع الأصيل، ولا يبحث عن المغامرات الكبيرة. يفضل الأمور الثابتة، ومن الصعب أن يتأقلم بسرعة مع المتغيرات المستمرة.

عندما يعلم ما هو المطلوب منه بدقة، فإنه ينخرط بعمله بعمق. ومن الأفضل أن يكون لديه مجال عمل خاص، يمارسه لسنوات طويلة فيتقنه ويبدع فيه بشكل رائع. الأمر الذي لن يمله أبداً، حيث سيكتشف فيه دوماً شيئاً جديداً وهذا يكفيه. الأهم هو أن يعلم المساند عمَّ يتحدث أمام الآخرين، وأن يكونَ كل شيءٍ أمامه محسوباً وألا يقع في المفاجآت.

إلا أنه يواجه أحياناً بعض المشكلات، من حيث الالتزام ببرنامجه الزمني. يشعر غالباً بضغط المواعيد فتتشل حركته. لن يتمكن الآخرون من تخمين ذلك؛ لأنه لا يفصح عن مكنوناته. كما أنه يغدو قاسياً و معانداً تحت الضغط ولن يتقبل أي نقد أو تغيير. هنا يغرق في انفعالاته ويصعب عليه التفكير بوضوح.

يهتم المساند جداً ويبذل قصارى جهده عندما يتمكن من مساعدة الآخرين. حيث يزداد عطاؤه كثيراً، ويكفيه عرفان الآخرين بذلك وتقديرهم له.

الهدف	❖ بقاء البيئة المحيطة على حالها. ❖ الثبات.
الانفعالات الحاسمة	❖ الخوف من التغيير. ❖ إحساسه بمشاعر الآخرين.
يقيم الآخرين من خلال	❖ صداقتهم.

تأثيره بالآخرين	❖ لطيف، دمث. ❖ مستعد جداً للمساعدة. ❖ منكمش على نفسه.
الخواص البارزة	❖ قلة الاستعداد للمجازفة. ❖ رفض التغييرات.
سلوكه تحت الضغط	❖ مقاومة سلبية. ❖ متأقلم.
يخشى	❖ التغيير. ❖ الفوضى.

المنسِّق:



الشخص المنسِّق هو نمط مزيج من الأخضر والأزرق. إنه كبقية الخُضر مستعد دوماً لمساعدة الآخرين ويعتني باحتياجاتهم. يضع لنفسه وعمله من ناحية أخرى مقاييس رفيعة. يَطلب من الآخرين الكثير ومن نفسه أكثر.

يميل جداً إلى الهيكلية التنظيمية وملتزم بعمله. وهنا يأتي دور الجزء الأزرق منه. حيث توجد لديه دوماً نظرة شاملة، فيرى على الغالب الأشياء الكبيرة والكاملة، ولا يُضَيِّعُ نفسه ووقته بالتفاصيل الصغيرة. إنه يصمد طويلا ولا يستسلم قبل أن يتم عمله إلى النهاية. واسع الاطلاع على الأمور التفصيلية في مجال عمله، ويستطيع شرحها للآخرين بمهارة.

لا يتخذ القرارات الهامة بسرعةٍ وسهولةٍ على أي حال. وغالباً ما تبدو له السلبيات والإيجابيات متوازنة فيحتار؛ لذا يعاود جمع المزيد من المعلومات، على أمل أن يساعده ذلك في التوصل إلى قرار صائب. الأمر الذي قد يطول ويمتد لزمن، بينما لا يوجد دوماً في الحياة العملية الوقت اللازم لكل ذلك. ربما يمكنه عمل هذا في حياته الخاصة فقط، حيث يمكن أن ينعكس أثر ذلك على عائلته أو أصدقائه ويضرب على أعصابهم.

أما إن وُجد لديه اعتراض على مسألة أو رفضٍ لأمر ما، فإنه يسعى لإيصال هذه الرسالة إلى الآخرين بمنتهى الرقة والدبلوماسية. تكمن الخطورة هنا في ألا يلاحظ المخاطَب، مدى خطورة الأمر وأهميته للمنسِّق. لكنه يبقى على أي حال صادقاً ومخلصاً دوما، ولا يتحدث إطلاقاً عن أمرٍ ليس مقتنعاً به. كما أنه لا يتكلم أيضاً عن كل ما

يفكر به. فهو يتغاضى أحياناً عن بعض الأمور ويسكت عنها كي يتحاشى الدخول في المنازعات.

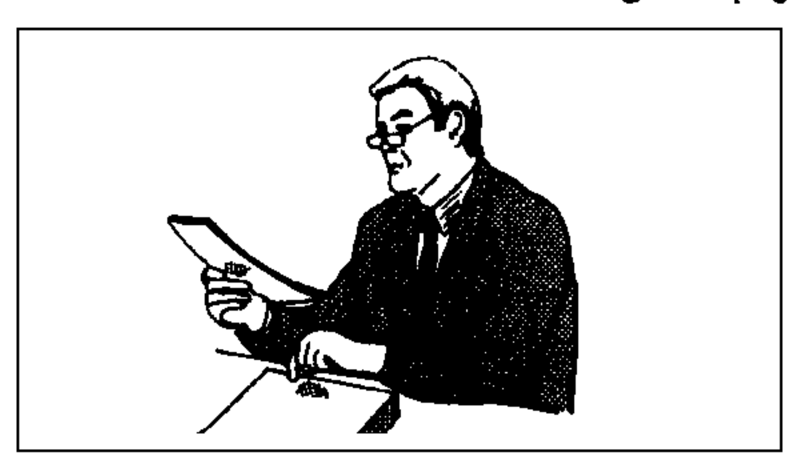
يلتزم المنسّق بعهوده واتفاقاته، ويكون مخلصاً جداً لأصدقائه وزملائه إن هو أحبهم. إلا انه يظلُ حذراً على أي حال ويراقب مَنْ حوله بدقة، لأنه يخشى أن يُستغل من أحد، ولا يثق بأحد دون تبصر (عالعمياني).

كما أنه لا يحب التغيُرات الكبيرة. ويحتاج إلى المحيط المستقر نسبياً كي يشعر بالارتياح. يفضل البقاء مع الفريق الذي عمل معه مدة طويلة من الزمن. لا تناسبه التبدلات المتكررة، سواءً في الحياة العملية أو الخاصة. كذلك فإن التوتر وضغط المواعيد يؤثران على عمله سلباً.

الهدف	❖ العمل الصحيح الجيد ❖ أن يكتفي بقيمه ومقاييسه
الانفعالات الحاسمة	❖ الخوف من التغيير ❖ الخوف من الخطأ ❖ الشعور مع الآخر

يقيم الآخرين من خلال	❖ عبقريتهم ❖ إخلاصهم وولائهم
تأثيره بالآخرين	❖ منكمش، متراجع ❖ رصين، جَدي ❖ لطيف، دمث
الخواص البارزة	❖ قدرات تحليلية
سلوكه تحت الضغط	❖ قَلَق، اضطراب
يخشى	❖ الانفعالات كثيرة ❖ التعامل غير المنطقي

المراقب، المدقق:



إنه نمط الأزرق الغـامق. أي أنه بالغ الالتـزام والتـدقـيق، مـفكر موضوعي، ونادراً ما تظهر عليه مشاعره وانفعالاته. فهو إما أن يتصرف حسب قناعاته، أو أن يترك الأمر جملة وتفصيلاً. قدراته التحليلية بارزة جداً وواضحة، وهو دوماً الرجل الأول في جميع المجالات التي تحتاج إلى التحليل والفهم الموضوعي الهادئ.

يحاول المراقب المدقق أن يباشر الأمور من أساسها، حيث يحتاج لهذا بعض الوقت. ليس بالشخص المناسب للمهام المستعجلة التي يجب أن تُنجز تحت الضغط والملاحقة. يود معرفة جميع الدقائق والتفاصيل وينجز جميع التحضيرات اللازمة. يكون على الغالب بغاية الحذر والدقة، ويهمه جداً أن يُنجز أكبر قدر ممكن ويعوض ما قد يفوته إن وقع في هفوة أو تعرض لخطأ ما سهواً.

لا يفضل العمل مع الآخرين، وليس بتقارب واحتكاك شديدين على أي حال. يود أن يشعر بأنه جزء من فريق عمل، لكن ليس في المركز ولا أن تسلط عليه الأضواء على أي حال. رغم ذلك فهو يحتاج إلى العرفان والتقدير لنجاحاته، و إلا فإنه سيفقد الدافع والحافز لمتابعة العمل والتقدم.

لا يرغب اتخاذَ القرارات بكثرة؛ لأنه يظن دوماً أنه لا زالت تنقصه بعض المعلومات والبيانات الهامة. لكنه يملك رغم ذلك حِساً جيداً، يُمكِّنه في الغالب من التوصل إلى القرارات الصائبة. لا يصرح إطلاقاً بأنه يصغي إلى أحاسيسه ومشاعره، لكنه يتصرف هكذا في الواقع وعلى الدوام.

إنه من النوع الذي لا يُظهر مشاعره للآخرين على أية حال. حتى إنه لا يتحدث عن ذلك في محيطه الخاص؛ لأنه يخشى أن يجعل من نفسه أضحوكة ولا يريد أن يكشف أوراقه أو يعري نفسه. رغم أنه ينطوي على مشاعر فياضة وخصوصاً نحو عائلته التي تهمه قدر اهتمامه بعمله، لكنه يستصعب أن يعبر عن تلك المشاعر. كما أنه لا يتحدث في العمل عن أموره الخاصة؛ لأنه يفصل فصلاً تاماً بين الاثنين.

الهدف	❖ الدقة ❖ القدرة على الرؤية المستقبلية
الانفعالات الحاسمة	❖ الخوف من الأخطاء ❖ الخوف من فقدان السيطرة والتحكم ❖ الخوف من الانفعالات
يقيِّم الآخرين من خلال	❖ ذكائهم ❖ قدرتهم على العمل
تأثيره بالآخرين	❖ موضوعي ❖ ملتزم ❖ لا يمكن الاقتراب منه ❖ خبير

الخواص البارزة	❖ الفهم التحليلي
سلوكه تحت الضغط	❖ يتابع طريقه بثبات ❖ مقاومة سلبية
يخشى	❖ الاستهزاء به ❖ ارتكاب الخطأ ❖ التغيرات المفاجئة

الإصْلاحي:



إنه النمط المزيج من اللونين الأزرق والأحمر. فهو يمتلك إذن صفات المفكر بعمق إلى جانب الفاعل الذي يستمتع بقراراته. يحب الدقة والكمال، ولا يتمسك كثيراً بالقشور والتفاصيل؛ لأنه يهتم أكثر بالنتائج والإنجازات. أما عندما يتعلق الأمر بقرارات طويلة الأمد أو مشاريع معقدة، فإنه يشعر بالقلق وعدم الأمان: لا يستطيع تجاهل العواقب ولا تقدير المخاطر ومدى المجازفة.

وحيث إن طموحه يدفعه دوماً إلى الأمام فإنه سرعان ما يحزم أمره ويتخذ قراراته بسرعة. إنه يود الوصول إلى أهدافه دون التخلي عن اتخاذ القرار بأي حال من الأحوال. وهنا يكمن الاختلاف بينه وبين كلٍ من المدقق والمنسق. كما أنه يختلف عن المدير بنزعته إلى إنهاء مهماته بالتمام والكمال، والتدقيق بكلِّ شيءٍ بشكل جذري. الأمر الذي يجعله قلقاً في بعض الأحيان؛ لأنه يرى أنه من الضروري التوصل إلى رأي خلال مدة زمنية محددة. لكنه يَحتَد عندما لا يستطيع توضيح بعض التفاصيل ودقائق الأمور. وقد يستمر في نقد وعَيْبِ بعض الأمور حتى بعد اتخاذ القرار بشأنها بزمن طويل؛ لذا فإنه يُعتبر من محيطه و بعض المقربين له على أنه غير لطيف أو مجامل، علماً بأنه لا يهتم بما يفكر به الآخرون أو يقولونه؛ لأن الأشياء والإنجازات أهم لديه من الإنسان بحد ذاته.

يميل هذا النمط إلى المنتجات الحديثة ويرغب بتجريتها، وإلى الأفكار الجديدة وهو مستعد لتحقيقها وتنفيذها. من هنا تأتي تسميته، فهو يفكر بكل جديد ويدرسه جيداً، وما إن يجده صالحاً حتى يسارع إلى إدخاله في مؤسسته أو يجدد فيه بحياته الخاصة. إنه يستمتع بحل المشكلات والدخول في مجالات جديدة من الحياة.

لا يمكنه التعامل مع الأخطاء بشكل جيد. يظلُ يفكر بأخطائه لفترة طويلة، ولا يغفر ذلك لنفسه إلا بصعوبة بالغة. لكنه يحاول في حالة الشك، أن يُحمِّل خطأه للآخرين. أما إن ثَبُتَ ارتكاب الآخرين لخطئٍ ما، فإنه لا يرحمهم من نقده اللاذع، خصوصاً عندما يكون هو صاحب الحق، فإنه لا يجد دوماً اللهجة المناسبة.

لا يستطيع التعامل مع الأشخاص السطحيين. بل يُفضل مناقشة تفاصيل بعض الأمور الهامة مع أصحاب الاختصاص؛ لذا فهو يقدر عالياً الذين يزودونه بمعلومات جديدة ويعالجون مسائل مشابهة للتي يهتم بها. كما أنه يُفضل الابتعاد عن الأناس الحساسين جداً، الذين يأخذون ملاحظاته على أنها أمر شخصي؛ لذا فإن لديه الكثير من المشكلات مع نمطي الأخضر والأصفر الشديدين، وكذلك فإن لديهم هُم أيضاً بعض المشكلات معه.

الهدف	- السعي نحو التميز - النتائج
الانفعالات الحاسمة	- الخوف من ارتكاب الخطأ - كثرة الغضب والانزعاج
يقيم الآخرين من خلال	- فاعليتهم - ذكائهم - كمال العمل
تأثيره بالآخرين	- منكمش - ناقد، عياب

الصفات البارزة	- نقد ذاتي شديد - حب السلطة
التصرف تحت الضغط	- عديم الصبر، لجوج - سلبي - يحط من شأن الآخرين
يخشى من	- الفوضى - الفشل

تمرين: أي نمط من أنماط الفراسة يتطابق معك؟

يمكنك فيما يلي اختبار، أي الأنماط يتناسب مع شخصيتك أكثر من غيره. ضع إشارة × أمام نعم أو لا حسب إجابتك عن السؤال:

المدير:

١ . هل ترغب بإعطاء المعلومات الدقيقة والمنطقية والواضحة ؟

نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تتفاهم مع الأشخاص الذين يَنكبون على عملهم بامتياز ويتقنونه جيداً ؟ نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل تفضل خوض الحوار مع الأشخاص الذين يركزون على الحقائق بوضوح؟ نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تبذل الجهد و لديك الصبر والتفهم الكافي للحصول على مواقف الآخرين؟ نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل تحب عمل المشاريع؛ لأنك تواجه دوماً أشياء جديدة في العمل؟

نعم ☐ / لا ☐

هل كانت أكثر إجاباتك بنعم أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ فكلما كانت الإيجابيات أكثر كنت أقرب إلى المدير.

المُحَرِّض (المُحَفِّز):

١ . هل تحب الأشخاص الذين لديهم الاهتمام والحماسة، يعملون بتخطيط ويمكنهم عرض الأمور بوضوح؟

نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تفضل المهمات التي تعطيك الفرصة لتختبر أفكارك وتحصل بذلك على الاعتراف والامتنان الشخصي؟ نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل تثيرك التحديات الجديدة، وتعطيك الفرصة كي تطورها كثيراً؟

نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تخشى الهيكلية التنظيمية البارزة بشدة؟ نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل تفضل النظر إلى المستقبل على التفكير بالماضي؟ نعم ☐ / لا ☐

هل كانت أكثر إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي ؟ كلما كانت الإيجابيات أكثر كنت أقرب إلى المحرض المحفز.

الموعز بالأمر (الملهِم):

١ . هل تستغل كل فرصة لتعبر عن شيءٍ في نفسك؟ نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تحب تطوير الأفكار مع الآخرين؟ نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل تمل بسرعة، عندما يترتب عليك التعامل مع التفاصيل الدقيقة ؟ نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل يسرك استلام مهام جديدة، خصوصاً إذا كان فيها تعامل مع الناس؟ نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل تجد صعوبات في التركيز على شيءٍ واحد لفترة طويلة؟ نعم ☐ / لا ☐

هل كانت أكثر إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ فكلما كانت الإيجابيات أكثر كنت أقرب إلى المُلهِم الموعز بالأمر.

المستشار:

١ . هل تجد أن العلاقات الإنسانية أهم لديك من المهمات الموضوعية؟ نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تفضل التعاون عوضاً عن المواجهة؟ نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل عليك التعايش بتناغم وتوافق مع الآخرين، كي تشعر بالارتياح ؟ نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تشعر بالقلق، عندما تفكر بأنك لم تحصل على المعلومات الكافية ؟ نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل ترفض من حيث المبدأ، التعامل مع أناس ليسوا بمخلصين أو مستقيمين؟ نعم ☐ / لا ☐

هل كانت معظم إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ فكلما كانت الإيجابيات أكثر كنت أميل إلى المستشار.

المساند:

١ . هل تحرضك العلاقات الشخصية على قبول المهمات؟
نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تفضل الحديث عن الأمور الشخصية، على تلك الموضوعية؟
نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل تفضل التواجد مع الأشخاص الذين يشاطرونك ذات الآراء؟
نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل ترفض الأشخاص الذين يحاولون السيطرة على الحوار؟
نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل تحب العمل الروتيني الرتيب والبنية الاتكالية؟ نعم ☐ / لا ☐

هل كانت معظم إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ فكلما كانت الإجابات بنعم أكثر كنت أقرب إلى المساند.

المنسق:

١ . هل تميل إلى الأناس العمليين الفعالين؟ نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تجد أن الهيكلية والأنظمة تُسَهِّل من حيث المبدأ، العمل والحياة؟ نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل ترضى بالتغيير فقط، إن أُعلمت بذلك قبل فترة كافية؟
نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تلاقي صعوبة في التفاهم مع أناس يغيرون الموضوع باستمرار ولا يمكنهم التوصل إلى قرارات واضحة؟ نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل تُفضل العمل مع موعد واقعي وواضح و محدد مسبقاً؟

نعم ☐ / لا ☐

هل كانت معظم إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ كلما كانت الإجابات بنعم أكثر كنت أقرب إلى المنسق.

المراقب المدقق:

١ . هل تفضل العمليات التي تتم خطوة بخطوة؟

نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل تتفاهم أكثر مع الأشخاص الذين يفكرون أولاً ثم يتكلمون؟

نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل تحتاج لكثير من الوقت لقراءة محضر، أو مصنف أو أية مادة مكتوبة، قبل أن تُكون رأياً؟

نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تغدو قلقاً وعصبياً، إن اضطررت لاتخاذ قرار سريع؟

نعم ☐ / لا ☐

٥ . هل يراودك الشك والارتياب حيال الذين ينضحون بالتفاؤل الزائد؟

نعم ☐ / لا ☐

هل كانت معظم إجاباتك بنعم، أم كانت غالبيتها بالنفي؟ فكلما كانت النعم أكثر كنت أقرب إلى المراقب المدقق.

الإصلاحي:

١ . هل تُفضل الأشخاص الذين يركزون على الأمور الموضوعية، ولا يتكلمون كثيراً عن خصوصياتهم أو حتى مشاعرهم؟

نعم ☐ / لا ☐

٢ . هل يهمك أن يتقيد الآخرون بمواعيدهم؟

نعم ☐ / لا ☐

٣ . هل يهمك معرفة الكثير من التفاصيل، قبل التوصل إلى قرار؟

نعم ☐ / لا ☐

٤ . هل تهتم كثيراً بالأفكار والنظريات الجديدة والموديلات الحديثة، لأنك تعتقدأنها ستساعدك في تحسين أدائك وإنجاز مهامك بالشكل الأمثل؟

نعم ☐ / لا ☐

٥ – هل أنت فعلاً لا تتوافق مع الأشخاص الذين ينحرفون دوماً عن الموضوع؟

نعم ☐ / لا ☐

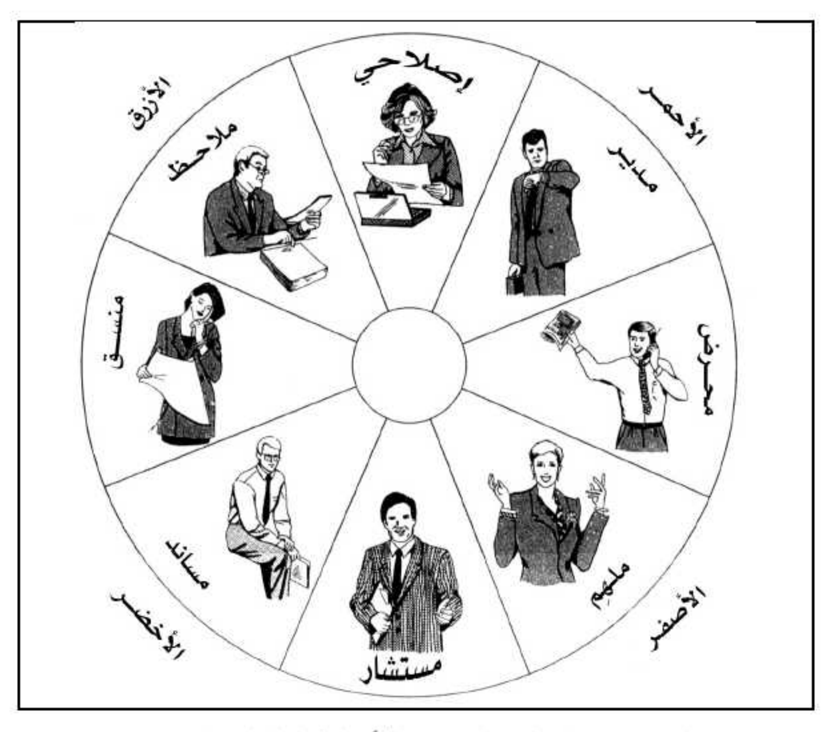
هل كانت معظم إجاباتك بنعم، أم أن غالبيتها كانت بالنفي؟ فكلما كانت الإجابات بنعم أكثر كُنت أقرب إلى الإصلاحي.

أي الأنماط الأكثر شبهاً بك؟

ما هو النمط الذي تجد صعوبات كبيرة في التفاهم معه، أي أنك لا تستطيع أن تتوافق معه على أي شيء؟ الأمر الذي يمكن أن يعطيك مؤشراً إلى نوع نمطك الشخصي؛ لأنه لا يتوافق في الغالب أي من الأنماط الثمانية مع الأنماط الثلاثة المقابلة له تماماً على حلقة الفراسة (انظر الشكل صفحة 127). إن لدى أنماط معينة صفات خاصة بارزة، يرفضها الشخص الذي على الجهة المقابلة تماماً ويعتبرها نقاط ضعف لدى الآخرين. وغالباً ما يحدث هنا تطور نوعي، عندما تتعلم، أن تتجاهل نقاط ضعفك الواضحة ولا تحاربها، بل تركز على نقاط القوة لديك. وهذا ما ستتعمله وتتعرف عليه أكثر في الفصل القادم.

حلقة الفراسة والأنماط الثمانية المختلفة:

لقد أصبحت تعرف الآن، أن أنماط الألوان الأربعة وأنماط الفراسة الثمانية ما هي إلا وسائل مساعدة لنتمكن من التعامل مع تعقيدات الشخصية البشرية. أود بالرغم من ذلك أن أقدم لكم هنا انطباعاً بسيطاً عن كيفية تحديد الفوارق الشخصية.



دائرة (عجلة) الفراسة مع الأنماط الثمانية الرئيسية

إذا كان لديك الكثير من طباع الإصلاحي، وكذلك بعض صفات المُحرِض، فإنك ستنزلق إلى داخل هذه الدائرة، أي باتجاه المُلهم

لغيره. تستطيع إذاً حلقة الفراسة هذه أن تفي كلَّ شخصيةٍ حقها على حدة، وتسمح بالرغم من ذلك بتحديد نقاط القوة والضعف والتطور لكل نمط من الأنماط بدقة. الأمر الهام والمثير جداً هو عندما تود إجراءَ تحليل موضوعي للقوى والخصال.

وإن أردت الآن استخدام هذه الطريقة بشكل يومي فإن شرح تفاصيل الأنماط غني و كفيل بالمساعدة. إنك ستواجه الحقيقة بدقة، لكن دون تعقيدات. حيث ستتمكن عندئذٍ من تصنيف البشر بدقة وتقرر بسرعة كيف تتعامل مع كلٍ منهم بالشكل الأمثل.



الفصل الرابع

استفد من قدراتك الخاصة

إنَّ من يثق بنفسه، سيلقى النجاح حتماً.... وإنْ كنتَ تعرف قدراتك الخاصة، واستخدمتها بشكل هادف فلا بد أنك ستحقق أهدافك. قد يبدو هذا الكلام منطقياً، لكنه في الواقع ليس كذلك على الإطلاق. يشتغل معظم الناس على نقاط ضعفهم. يعتقدون أن عليهم إخفاءها أو التخلص منها، ويُسَخِّرون طاقاتٍ هائلةٍ للعمل ضد أنفسهم ومكافحة هذا الضعف. ولو أنهم صرفوا هذه الطاقات في إنجاز مهماتهم المترتبة عليهم، والاستفادة من قدراتهم الإيجابية، لحققوا بكلٍّ تأكيد نتائج باهرة وتوصلوا إلى أهدافهم. وإنني على ثقةٍ بأن المراقب الخارجي سيلاحظ ويقدر النجاحات ولن يلتفت إلى أي من نقاط الضعف.

إن كنت تركز على نجاحك بالكامل فإن ذلك يستتبع، ألا تقف عند أي من نقاط ضعفك. طبعاً ودوماً في حدود المعقول، فلا يجوز مثلاً أن تكون فخوراً بإحدى سلبياتك، أو تتوقف بسببها عن العمل. ويمكنك أن تبحث أيضاً عن المهمات التي تتناسب مع إيجابياتك ولا تعيقها نقاط ضعفك. وإن كنت من النمط المُلهِم لغيره فيلزمك أن تبحث عن المهمة التي تُحيي فيك صفاتك الإبداعية وقدرتك على التواصل، في حين لا يلعب ضعفك بمتابعة التفاصيل ودقائق الأمور أي دور يذكر.

النقد الذاتي البناء:

إنَّ تَوفرَ الصورة الذاتية الإيجابية هو أحد أهم الشروط الأساسية للنجاح؛ فعندما تعتبر نفسك مؤهلاً وقادراً سَيشُع ذلك منك وينعكس إلى الخارج. ومن الطبيعي أن تكون هذه الصورة الذاتية واقعية وموثوق بها، أي أن تعلم حقاً أين تقع قواك وقدراتك. وما إن تعلم ذلك عليك أن تؤمن به إيماناً راسخاً! اجعل هذه القدرات ظاهرة بارزة وحاول أن تنقلها للآخرين، وذلك بالحديث عن مؤهلاتك وإمكانياتك. وقد أثبتت البحوث أنَّ لدى الناجحين المتفوقين من الرجال والسيدات دوماً صورة ذاتية إيجابية؛ لذا فهم يسيطرون على نجاحهم اليومي بصورة أفضل من الآخرين. وإن أردت التعمق بصورتك الشخصية ومخططاتك الذاتية فإني أنصحك بكتابي (القيادة الشخصية) (Personal Leadership) - هكذا تصبح قمة العطاء ممكنة، الذي كتبته بالتعاون مع براين تريسي، حيث نأتي فيه بالتفصيل على أهم أسباب النجاح.

طور قواك، لا تكافح ضد ضعفك:

بالمناسبة: إن الأشخاص المتفوقين ينتقدون ذاتهم دوماً بشكل بناء. ومن المؤكد أنك ستنظر إلى ذاتك بنوع من الحساسية إن أنت أردت أن تطور نفسك. لكن هناك فارق كبير بين أن تقلل أنت من قيمتك، وأن تمارس النقد الذاتي الإيجابي البناء.

هل تعرفت إلى قواك وقدراتك؟ أم أنك لا زلت تُضيِّع كثيراً من الوقت بالتفكير بنقاط ضعفك؟ سنركز في هذا الفصل أولاً وقبل كل

شيء، على أسباب قوتك. لقد عملتُ عليها واستخرجتُها خصيصاً لكل نمط على حدة. ولديك الفرصة إذاً كي تتعرف على قدراتك بالتمام والكمال. تعلم كيف تُقدر بحق قيمة المؤسسة أو الشركة التي تنتمي إليها أو مكانة دائرة الصداقة لديك! من الطبيعي أن يكون لدى كل نمط وكل إنسان قيمٌ أكثر من التي سنوردها هنا: لكن هذه هي الأكثر بروزاً وأهمية.

لقد أوضحتُ ثلاث خطوات إضافية لتطوير كل نمط كي تتمكن من تطوير ذاتك باتجاه قواكَ الذاتية. أرجو أن تعتبر هذه كمحرضاتٍ بناءةٍ حول كيفية دمج جوانب ضعفك في شخصيتك.

قوى الإرادة والقدرة على اتخاذ القرار - المدير

قواك الشخصية:

- تفكير منطقي واضح: يمكنك أن تكتشف المشكلات بسرعة، تتعرف على الأسباب وتجد الحلول المناسبة. ونادراً ما تؤثر بك مشاعرك في هذه الأثناء.
- قوى الإرادة: إنك تعرف على الغالب بسرعة ما تريد، ويمكنك أن تحقق ذلك أيضاً. لا يمكن أن يثنيك أي أمرٍ عن خططك وآرائك بسهولة. لا يمكن خداعك بل تستطيع أن تخترق أية مقاومة بالدأب والمثابرة، يمكنك أن تكون صلباً وعنيداً جداً، وتعطي انطباعاً مؤثراً بالآخرين من خلال قوة طباعك.

❖ جاهزية للبذل والعطاء: تستنفر كامل قواك من أجل تحقيق أهدافك. تعطي حقيقةً آخر ما عندك، للوصول إلى النجاح. وإن اقتضى الأمر فإنك تواصل العمل ليل نهار.

❖ قدرة على اتخاذ القرار: يمكنك إصدار القرارات بحزم. إنك توازن بين الحسنات والسيئات، ثم تتوصل إلى القرار بسرعة؛ لذا فإنك تتحمل بالمقابل كامل المسؤولية.

❖ بُعدُ النظر: إنك تفكر للمستقبل البعيد وتحسب عواقب القرارات. تحاول دوماً توقع ما قد يأتي، كي لا تفاجأ بأمور سلبية.

تقدير المؤسسة أو الشركة لك:

تحب المنافسة ولا تخشاها. تنجز الحلول النظيفة والسريعة.

تقدير الصديق والشريك لك:

أنت من النوع الانطوائي، والانطوائيون الآخرون يعلمون ذلك ويقدرونه. يمكن للإنسان أن يعيش معك المغامرات وأموراً غير عادية.

أين يمكن أن تُطور نفسك:

١ . حاول ألا تحبس غضبك كي لا يتراكم حتى يصل إلى الذروة وتنفجر مرة واحدة. إن حدث ما يزعجك، فبإمكانك أن تُنفس عن نفسك وتظهر غضبك في مرحلة مبكرة.

٢ . روض نفسك على الصبر. أصغ للآخرين جيداً ومطولاً، حتى تفهم تماماً ما يريدون.

٣ . لاحظ جيداً الأشخاص الذين يقفون خلف المشاريع ووراء الكواليس والأضواء. ويجب أن تعلم أن اختلاف أنماط من حولك، قد يكون مكملاً لشخصيتك. أليس كذلك؟

قدرة على التواصل والحركة (الديناميكية) - المُحرِّض

قواك الشخصية:

❖ شخصية مشاركة: تنجز مهماتك بالتعاون مع العاملين معك. تشاركهم الرأي دون أن تفقد السيطرة.

❖ قوى التواصل: يمكنك أن تُقبل على الآخرين وتتعامل معهم، تؤثر فيهم وتحرضهم وترفعهم.

❖ قدرة على القرار: يسرك اتخاذ القرارات وتأخذ على عاتقك كامل المسؤولية لذلك.

❖ قدرة على الحركة (ديناميكية): لديك محرك قوي جداً وطاقة هائلة لا تصدق. يمكنك إنجاز الجديد باستمرار، حيث تجعل المشاريع الكبيرة تقف على قدميها وتنطلق.

تقدير المؤسسة أو الشركة لك:

تُحرض نفسك والآخرين لأعلى الطاقات. يمكنك القيادة بشكل جيد وتوجيه العاملين معك.

تقدير الشريك والأصدقاء لك:

إنك مشارك مرح مبتهج، وإنسان مثير جذاب. يندمج الآخرون معه بغبطةٍ في جميع أوجه الحياة.

أين يمكن أن تُطور نفسك:

١ . تزداد سرعتك وانهماكك في بعض الأحيان بشكل ملحوظ. لشدة حماستك واندفاعك وديناميكيتك يضيع غالباً من أمام ناظريك تحديد الهدف. قد يكون إبطاء الحركة والتهدئة وإعادة النظر بالأمور جيداً لك في بعض الأحيان.

٢ . يُخشى أن تقع في دوامة العمل فقط فتصبح من ضحايا الانجراف فيه. يجب أن تسعى لتحقيق التوازن الضروري في الحياة.

٣ . حاول أن تفهم دوماً العلاقات بين مختلف الأهداف، ولا تركز على واحد منها فقط.

إبداع وتفاؤل – المفكر (المُلهم)

قواك الشخصية:

- ❖ المؤانسة: شديد التواصل، تحب الحضور في مجموعات مختلفة، ويمكنك الظهور أمام حشد كبير من الناس دون أية إشكالات.
- ❖ الإبداع: لديك الكثير من الأفكار الجيدة، وبعضها حديثٌ جداً. تلهمُ الآخرين، كي يبدعوا الأفكار الحديثة أيضاً.

- ❖ الحافز: يمكنك أن تَحْفز الآخرين، تتشلهم وتجعلهم يتحمسون لأفكارهم.
- ❖ مخلوق جذاب: تعرف كيف تعامل الآخرين وتجذبهم إلى صفك. كما يمكنك أن تكون بمنتهى الرقة والدماثة والجاذبية.
- ❖ التفاؤل: لديك موقف إيجابي من الحياة (تفكير إيجابي)، لا تحتاج لأن تتعلم ذلك أصلاً. يمكنك أن تبين للآخرين إيجابيات أي أمر.

قيمتك لدى المؤسسة أو الشركة:

لديك شبكة واسعة جداً، يمكنها أن تخدم جهة عملك. كما أنك تأتي بالكثير من الأفكار الجديدة الثورية.

قيمتك لدى الشريك والأصدقاء:

إنك مفعم بالتغيير والتجديد، محَدِّث مرح ومبتهج، شريك ساحر وجذاب، يمكن للإنسان أن يتعايش معك كثيراً. كما يمكنك أن تُلهم الآخرين بأفكارك الكثيرة الجيدة.

أين يمكنك أن تطور نفسك:

١ . يمكنك أن تأخذ على عاتقك الكثير، لكن ليس الكثيرَ جداً. ويجب أن تفكر مراراً فيما إن كنت ستنجز كل شيء. وقد تضطر في بعض الأحيان إلى إلغاء إحدى نقاط برنامجك.

٢ . إن وافقت على أمر ما فعليك أن تلتزم بتعهدك. كن حذراً جداً بوعودك ويجب ألا تخيّب ظن الآخرين فيك.

٣ . أصغِ ثم أصغِ ثم أصغِ (كن مستمعاً جيداً). ثمَ تحَدّث دوماً بما فيه الكفاية.

لعب دور مع الجماعة وطمأنينة - المستشار

قواك الشخصية:

١ . دفء المشاعر: تضع مشاعرك القلبية في مكانها الصحيح ويمكنك أن تُثبت ذلك للآخرين. متفهم جداً لأوضاع الآخرين وتتماشى مع متطلبات من حولك.

٢ . الطمأنينة: ليس من السهل إخراجك عن طورك، الأمر الذي له أثر مهدئٌ على من حولك.

٣ . المشاركة بالفريق: تعمل بسرور مع الآخرين وتتعاون معهم بشكل جيد، وعيناك دوماً على العمل كما أعضاء الفريق.

٤ . الثبات: لا تستسلمُ بسهولة، حتى وإن لم تنجح بعض الأمور مباشرة. بل تُشجع الآخرين على عدم التخاذل بسرعة.

قيمتك لدى الشركة والعمل:

إنك موضع ثقةٍ كبيرة أيها المستشار. كما أنك لاعب حقيقي في الفريق، تساند الآخرين وتحافظ على تماسك الفريق.

قيمتك لدى الشريك والأصدقاء:

أنت جاهز دوماً للمساعدة ويمكن للإنسان أن يعتمد عليك بالكامل. إنك صخرة صامدة في وجه العواصف والأمواج الهائجة.

أين يمكنك أن تُطور نفسك:

١ . تَفَقدْ نفسك أحيانا وقد تختفي عن العيون؛ لأنك تهتم كثيراً بشؤون الآخرين.

٢ . عليك عندما تُنتقد أن تأخذ ذلك على أنه لسبب موضوعي أكثر من كونه بسبب العلاقة الشخصية.

٣ . عندما ينتابك شعور سيئ نحو أمر ما عليك أن تنقطع عنه نهائياً. ولا تتنازل عند رغبة الصديق العزيز.

الاختصاصي المُعِين - المساند

قواك الشخصية:

❖ الاستعداد للمساعدة: مستعد وجاهز دوماً لمساعدة الآخرين، إن طُلب منك ذلك، حتى وإن اضطررت للتخلي عن بعض شؤونك أو تأجيلها.

❖ اختصاصي: ضليع جداً في مجال علمك ولديك خبرة واسعة في اختصاصك؛ لأنك تتابع الأمور باستمرار وتطلع على كل جديد.

❖ التحكم بالأمور: غالباً ما تمسك بزمام الأمور، ولا تتأثر أو تنجرف بالعواطف والانفعالات. تراعي ظروف ومشاعر الآخرين وتتعامل معهم بمنتهى الأريحية والاهتمام.

تقييمك لدى الشركة أو مكان العمل:

يمكنك أن تَبرَعَ في مجال معين وتندمج فيه وتساهم في تماسك الفريق ونجاحه.

تقييمك عند الشريك والأصدقاء:

إنك صديق حقيقي يمكن أن يعتمد عليه الإنسان.

أين يمكن أن تُطور نفسك:

١ . يمكنك أن تحل مشكلاتك بصورة أسرع من أن تتحدث بها للآخرين.

٢ . لا تنسَ احتياجاتك في خضم اهتمامك بمتطلبات الآخرين.

٣ . انظر إلى فرص التغيير ومزاياه، وليس فقط إلى مخاطره. لا ترفض التغيير والتجديد من أساسه.

معرفة ونظرة شاملة - المنسق

قواك الذاتية:

❖ خبير: بارع في مجال اختصاصك بشكل غير عادي، حتى في أدق التفاصيل. إنك خبير حرفي حقيقي.

❖ لاعب فريق: يمكنك أن تعمل مع الآخرين وتشملهم بعنايتك، مع الاستمرار بإنجاز مهامك الخاصة المتفردة.

❖ النظرة الشاملة: لديك ترتيب دقيق للوثائق والمستندات، وتعلم في كل لحظة أوضاع مشاريعك والمراحل التي وصلت إليها. لديك نظرة شاملة حول المشاريع الجماعية، وعندما يفقد الآخرون ذلك، فإنهم يرجعون إليك في أغلب الأحيان.

❖ قوي في التحليل: يمكنك أن تغوص بعمق في مسألة ما وتحللها بوضوح.

❖ قدرة على المثابرة: صبور جداً ولا تستسلم، حتى وإن واجهتك أعتى الصعوبات.

تقييمك عند الشركة والعمل:

إنك الخبير الذي يعمل على أعلى المستويات، ويرعى الصلات الجيدة مع الزملاء والعملاء.

تقييمك لدى الشريك والأصدقاء:

أنت إنسان العائلة (بَيْتوتي)، الذي يُعتمد عليه.

أين يمكن أن تُطور نفسك:

١ . عندما تقع تحت ضغط معين عليك أن تحدد الأولويات بمنتهى الدقة.

٢ . فكر بالفوائد التي يمكن أن تجنيها من أي تغيير قبل أن ترفضه.

٣ . إن احتجت إلى المساعدة، فاطلب ذلك من الآخرين صراحةً.

محلل تخميني حدسي - المراقب المدقق

قواك الشخصية:

- ❖ خبير: لديك خبرة ومعرفة تامتان في مجال اختصاصك. تتابع آخر ما استجد في هذا المجال.
- ❖ قدرة تحليلية: يمكنك تحليل المسائل بوضوح، وتساعد بذلك الآخرين على إيجاد القرار المناسب.
- ❖ الموضوعية: لا يتأثر حكمك بأيةِ نظرةٍ شخصيةٍ منحازة. إنك ترى أيضاً الجانب الآخر، ورأيك مستقل وحيادي جداً.
- ❖ الحدس: لديك حدس جيد، وإليه تستمع.

تقييمك لدى الشركة والعمل:

إنك خبير عالي التأهيل جداً.

تقييمك لدى الشريك والأصدقاء:

موثوق به جداً، ترتبط عاطفياً بشدة، كما أن عائلتكَ وعدداً قليلاً من الأصدقاء المقربين يعنون لك أكثر من العمل.

أين يمكنك أن تطور نفسك:

١ . أظهر العرفان للآخرين والميل نحوهم، وحيث تجد ذلك مناسباً.

٢ . لا ترفض التغيير كلياً ولا تقبله على علاته.

٣ . حافظ على التزامك تجاه الآخرين، الأمر الذي يسهل تعاملك معهم.

المقرر المجدد - الإصلاحي

قواك الشخصية:

- ❖ المقرر: يمكنك أن تتوصل إلى القرار بسرعة نسبية، ولا تدع شخصاً آخر يأخذ ذلك من يدك.
- ❖ الفاعل: إنك في وضع يسمح لك القيام بدراسة حل المشكلة بعد أن تحللها، ثم تعمل على تنفيذ ذلك الحل.
- ❖ المثابرة: إن أخفقت مرةً في طريق أو مهمة ما، فلن تتخلى عن ذلك بسرعة وسهولة. حتى إن واجهت الصعوبات. تحب التحديات، لأنها تحَفِزُك ولا تُخيفُك.
- ❖ إصلاحي: تبحث دوماً عن أحدث الوسائل والاستخدامات لحل معضلة ما. تختبر هذه الوسائل بشكل معمق وجذري ثم تلجأ إليها إن وجدتها صالحة وجيدة.

تقييمك لدى الشركة أو العمل:

يمكنك أن تجدد المؤسسة أو المكان الذي تعمل به من أساسه، إن وجدت ذلك ضرورياً. لديك أفكار ممتازة، وتعمل على إيجاد أفضل الحلول.

تقييمك لدى الشريك والأصدقاء:

أنت شخص موثوق جداً، محدث ممتع ومنفتح على الأمور والاهتمامات الجديدة.

أين يمكن أن تطور نفسك:

١ . عليك أن تكون أكثرَ عطفاً ولطفاً مع نفسك والآخرين عندما يتعلق الأمر بخطأٍ ما . انظر دوماً إلى الأمام ولا تنظر إلى الوراء.

٢ . عندما تلاحظ أنك ستنزلق إلى وجهةٍ سلبيةٍ عليك أن تعي مشكلتك وتحولها إلى نَواحٍ إيجابية.

٣ . عليك أن تنفتح أكثر على الآخرين، وتبين لهم بشكل أوضح أنه يمكن للإنسان أن يتحدث معك.

كيف يمكن أن تُطور عادات جديدة:

قد لا يكون من السهل – في أغلب الأحيان – التخلي عن بعض أنماط التصرفات وتطوير عادات جديدة بدلاً عنها. ينغمس الإنسان عادةً في طباعٍ ثابتةٍ، وتجري تصرفاته تبعاً لذلك بشكل آلي، خصوصاً عندما يكون تحت ضغط كبير أو توتر شديد. هل لديك الصبر كي تعمل على تطوير ذاتك؛ لأن عملية تطوير الذات هي أيضاً عملية تحسين مستديمة، ترتبط بالنجاح المستمر، لكنها قد تتعرض للإخفاق في بعض الأحيان. لقد استخرجتُ والسيد براين تريسي في كتابنا (قيادة الشخصية)، أربعة عوامل حاسمة (تبدأ بحرف D) لتطوير عادات جديدة:

- الرغبة (Desire) : وتعني الحاجة والرغبة الملحة. يجب أن تكون لديك رغبة حقيقية عميقة لتطوير طبيعتك وعاداتك في التفكير والتصرفات.

- **القرار** (Decision): أي اتخاذ القرار الجازم. عليك أن تتخذ الآن القرار الثابت الواضح، الذي لا يصطدم بشيءٍ، بأنك ستعمل ما بوسعك للوصول إلى هدفك.

- **التصميم** (Determination) : عليك أن تُبرز قوة الإرادة لديك كي تصمم وتستمر في عمل شيءٍ ما، حتى تُؤسس عادات جديدة وثابتة لديك.

- **الانضباط والمثابرة** (Descipline) : عليك أن تلعب دور الدؤوب المواظب، حتى وإن لم تعد لديك الرغبة والقابلية لذلك. لا ضرورة لأن تنفصل عن طبعك ومزاجك، بل يكفي أن تكون صارماً مع نفسك عندما يتعلق الأمر بالالتزام بعادات جديدة. وعندئذٍ فقط ستستفيد الفائدة القصوى من ذلك!

إذاً هذه هي إذاً طريق الـ (D) الرباعية إلى العادات والتصرفات الجديدة. كما أنها السبيل إلى تطبيق الإستراتيجيات الجديدة، التي ستُسهل عليك التعامل مع الآخرين. هذا الموضوع الذي سنتطرق له في القسم الثاني من هذا الكتاب: حيث سأقدم لك إستراتيجيات تمكنك من تطوير قواك الذاتية في مختلف مجالات حياتك وتساعدك على التعامل مع الآخرين بالشكل الأمثل.



القسم الثاني

استفد من فراستك المتميزة

الفصل الخامس

قوي في تعاملك مع الآخرين

لعلك أصبحت تعرف الآن نمط اللون الذي تنتمي. أما هنا في القسم الثاني من هذا الكتاب فستعرف كيف تستثمر قواك في التعامل مع الآخرين. الأمر الذي سيفتح أمامك الأبواب ويسهل عليك التعامل مع من حولك. سنتحدث في هذا الفصل عن إستراتيجيات عامة، تسهل عليك التواصل مع كل نمط من أنماط الألوان المختلفة. كيف تُنشئ تعارفك الأول؟ ما هي توقعات أحد أنماط الألوان منك؟ كيف يمكنك أن تحفزه لعمل ما؟ ما هي أفضل وسيلة للتعامل معه مهنياً، أو في حالة حدوث أي نزاع لا سمح الله؟

سأعالج في الفصول التالية مواضيع هامةً، تساعدك في استخدام قواك الشخصية أفضلَ استخدام، وذلك في العمل كما في الحياة الخاصة، مثل: كيف تُقدِّم نفسك بالشكل الأمثل، إيجاد العمل المناسب، التعاون مع الآخرين في فريق العمل، بناء شبكة مساندة وتحسين قدراتك على التواصل.

ملاءمة الإستراتيجيات:

حيث إنه من النادر أن تلتقي في الحياة الواقعية بشخص من نمط اللون الأصفر أو الأزرق الصافي، فمن الطبيعي أنه يمكنك أن تمزج أيضاً بين الإستراتيجيات التالية بشكلٍ جيد جداً. حيث

سترى في الأمثلة التي سأشرحها لك في هذا القسم، كيف يمكن أن يتم ذلك.

واضح و جوهري - إستراتيجيات للتعامل مع الأحمر

إنشاء التعارف:

إن أهم شيءٍ في بداية التعارف والتواصل مع اللون الأحمر هو أن تدخل عليه بثقة تامة. أره مَنْ أنت. لا تُقدِّم نفسك بشكل ضعيف متواضع أو متردد. عليك أن تترك انطباعاً قوياً لدى الأحمر، كي تكسب ثقته واهتمامه. وإن صَعُب عليك ذلك ففكر أولاً بالمزايا التي تتمتع بها شخصياً والخدمات التي تقدمها أو الأشياء التي تنتجها، وأعرِض بشكل قوي وهادف جميع هذه القوى والمزايا التي لديك. وهنا عليك أن تكون أيضاً ذا رأي وموقف واضحين تماماً ومتمكناً جداً من معلوماتك. وإن كان حديثك مجردَ كلامٍ وحسب فإن الأحمر سيكشفه مباشرة.

لا تتوقع أن يهتم بك نمط اللون الأحمر لمجرد أنك إنسان، وأنه يود أن يتعرف عليك بهذه البساطة. لا تأخذ هذا على أنه انتقاص من قدرك؛ لأن المقصود ليس كذلك. وكي يعطي النمط الأحمر اهتمامه لشخص ما يحتاج دوماً إلى أسبابٍ موضوعيةٍ وجيهة مثل: المظهر المتميز، هواية خاصة، تفوق بالعمل، معاناة مشتركة أو أمر جديد مميز. عندئذ فقط يمكن أن ينخرط معك سريعاً في حوار مفيد ويدخل في عمق الأشياء، إذ إنه لا يتوقف طويلاً عند الأحاديث العابرة.

توقعات النمط الأحمر منك:

يتوقع منك النمط الأحمر أن تأتيه دوماً بمكسب ما، مثل: أن تحدثه بشيءٍ جديد، تدله على صفقة جديدة، تبيعه منتَجاً ممتازاً، أن تعطيه رأياً محدداً وواضحاً أو تتبنى رأيه الذي يهتم به جداً ويتحدى به الآخرين. إنه يُفضِّل المحاور الكفء، الذي لا يتراجع أو يبدو صغيراً ولا يداهن عند أول اختلاف في الرأي. كذلك فإنه يتوقع منك بالمقابل ألا تتأثر بسرعة وتشعر بالإهانة إن هو عارضك أو تحداك برأي ما، أو حدث أن بدرت منه بعض الخشونة أو الفظاظة.

عليك أن تعطيه حقه من التقدير: كأن تخاطبه بلقبه العلمي مثلاً، وتُظهر له كلَّ احترام وتقدير لمواقفه ونجاحاته، حيث يمكنك أن تُدخِل هنا مرتاحاً بعض الإعجاب والإطراء وشيئاً من التملق. كذلك يود أن يُقاسَ ويُقيمَ في الحياة الخاصة تِبعاً لقواه وقدراته، ويريدك أن تُبدي إعجابك واعترافك بذلك. على الرغم من أنه لا يُقر بذلك، لكنه يتوقع دوماً من الآخرين، أن يتملقوه بعض الشيء.

المهم لديه ألا تُضيِّع له وقته. سواء في العمل أو الحياة الخاصة. إنه يتوقع منك تقدماً دقيقاً، تكويناً (هيكلية) واضحاً ومعلومات محددةٍ حول موقفك وأمنياتك وكذلك تنظيماً جيداً للوقت.

كيف تُحرض الشخص الأحمر وتَحفزه:

يمكنك أن تَحفزَ النمط الأحمر بأن توضح له تماماً ما الذي سيجنيه من مقابلة أو صفقةٍ معك: ما هي المنافع التي تلوح له وتَستثيره؟

وما الذي يجعله يَقفز من مكانه؟ وعندما يعلم ذلك كله، ستجده حتماً إلى صفك. ليس بالضرورة أن تكون هذه المنافع مادية، بالرغم من كونها هي الحافز الأقوى له. لكن يجب أن يَبرز له النجاح والشهرة بالدرجة الأولى كي يبقى في نظر الآخرين هو المتفوق والمنتصر.

كما يحفزه أيضاً أن يتمكن من اتخاذ القرارات. وسوف يتحمس لرحلةٍ جماعية، إن تمكن من تنظيمها والتخطيط لها بنفسه، دون أن تتدخلَ أنت كثيراً، على أن تُبدي له بعد ذلك التقدير والعرفان لصنيعه. يهتم بالعمل الذي يكون فيه تحت يده عدد من العاملين، مساعد واحد على الأقل، يمكنه أن يكلفه بالأعمال غير الهامة.

الدخولُ في صفقات مع الأحمر:

سيُدخلك النمط الأحمر معه في عمل أو تجارة، عندما يقتنع بأنك ذو رأي وموقف واضحين؛ لذا عليك أن تركز أولاً على ميزاتك مثل: ثقافتك وتحصيلك العلمي، خبرتك، مركزك في السوق، الشيء المميز لديك أو في شركتك. وتفكر أولاً وبشكل جيد، باختصاصك ومُؤهلك، و الفوائد التي يمكن أن تُقدِّمها. وإن وجدك غير كُفء ومؤهل لذلك فلن يدخل معك في أي عمل. إنه يرغب في شريك عملٍ، يكون بمثل كفاءته وتفوقه وربما أفضل منه كي يرفع من شأنه ويحسن صورته إلى الأفضل.

يجب أن تهيئ نفسك وتكون مستعداً تماماً، إن أردت أن تعرض على النمط الأحمر أحد المنتجات أو تشرح له نوع خدماتك. قدِّم

نفسك بدقة ووضوح، وبين للأحمر مدى المنافع التي يمكن أن يجنيها إن هو قرر أن يتعامل معك؛ لأنه يود أن يعرف أهم النقاط بسرعة واختصار. لا تتحدث طويلاً، واحصر عرضك ومفاوضاتك في نطاق العمل فقط، ولا تدخل في أمور جانبية. ويجب أن تكون على ثقةٍ، بأنه سيطرح بعض الأسئلة، عندما يود أن يعرف المزيد وبدقة أكثر.

مع الأحمر سيتطور الأمر نحو الأفضل، إن أنت قدمت له اثنين أو ثلاثةٍ من البدائل والخيارات الأخرى المحتملة. حيث يمكنه أن يختار ويقرر. كما أنك تضمن بذلك أن تحوز على انتباهه واهتمامه. سيُركِّز انتباهه أكثر عندما يعلم أن بمقدوره أن يختار من بين البدائل الأكثرَ نفعاً ومصلحة له. بَيِّن له أمام ناظريه بكل دقةٍ ووضوح، ما هي نتائج كل خيار من الخيارات. توجه دوماً نحو الإيجابيات ودون أية مبالغات، كأن تشرحَ له قائلاً:

«إنك ستمتلك مع هذه الآلة أحدثَ طراز يمكن أن تجده في الأسواق. إنها تحتاج لأربع عشرة دقيقة فقط لإنتاج ١٠٠٠ قطعة، بنسبة خطأ لا تتجاوز ٠,٢٪ . بينما تحتاج ماكينتك الحالية إلى إحدى وعشرين دقيقة ونسبة خطأ ٠,٥ بالمئة.....».

كما لا يجوز أن تتغاضى عن السيئات؛ لأنه إن شعر الأحمر بأنك تخدَعه فلن يعود للتعامل معك إطلاقاً، وتكون بذلك قد أسأت إلى أحد فروعك ونشاطاتك. كما أنك لست مضطراً للتركيز على المساوئ أكثر من اللزوم؛ لأنَّ أكثر ما يهم الأحمر هو أن تقدِّم له بياناً مفصلاً بالمزايا والنتائج المتوقعة.

يمكنك أن تتملق الشخص الأحمر بعض الشيء كأن تقول له مثلاً بأنه ومن خلال خبرته الواسعة سيكتشف بسرعةٍ ومهارةٍ مزايا منتجاتك وما تقدمه له من خدمات. أو أن تركز على المركز المتقدم الذي سيحظى به في مجال اختصاصه، إن كان هو السَبَّاق إلى اقتناء جهازك الأحدث بين أمثاله. وطالما أن مديحك له يصيب الصميم فإنه سيستمع له بسرور وارتياح. كما أنه لا يجوز أن تبالغ في ذلك؛ لأنه حساس جداً ويدرك تماماً إن كنت تتملقه وتُجَمِّل له الأشياء فقط.

من المناسب أن تكون قد فكرت قبل التفاوض معه على الراتب أو الأسعار وقررت، إلى أي مدى يمكن أن تتنازل له، وما هو الحد الأدنى الذي يمكن أن تقبل به؛ لأن الشخص الأحمر سيحاول دوماً أن يضغط أسعارك ويرفع متطلباته إلى أبعد حد ممكن. وهو بذلك لا يهتم فقط بالناحية المادية، بل يهمه أيضاً أن يُسجل ولو نصراً ضئيلاً عليك. دعهُ يشعر بشيءٍ من نشوة النصر، حيث كنت أنت قد خططت لذلك مسبقاً. يمكنك أن تُقدِّم له أيضاً بعض المزايا والمغريات الإضافية كفترات ضمان أطول أو مدة أطول للصيانة المجانية وما شابه ذلك.

لا تتفاجأ إن توصل الزبون الأحمر إلى اتفاق سريع معك؛ لأنه ليست لديه أية مشكلةٍ في اتخاذ قرارٍ فوري إن هو اقتنع مباشرةً بعرضك ووجهة نظرك، وقته ضيقٌ جداً، ويحاول أن يستغله ويوفره

حيث يمكنه ذلك؛ لذا فهو سيقدر عالياً أي عرضٍ منك أو من خدماتك يمكن أن يوفر له وقته. ويقع ضمن هذا أيضاً توصلكما إلى اتفاق سريع.

تصرفك في حالة نزاع مع الأحمر:

إذا لم يوافق الشخص الأحمر على أمر ما أو لم يعجبه، قال ذلك صراحة وبكل وضوح. الأمر الذي قد يقود إلى نزاع ومشاحنات، خصوصاً إن أصبح خشناً أو قلَّلَ من قدرِ الآخر ومكانته. يُقرُّ الأحمر بوجود رابح وخاسرٍ فقط. وحيث إنه يريد أن يكون هو المنتصر دوماً، ولا يريد الآخر أن يأخذ دور الخاسر تنشأ عن ذلك دوماً المنازعات.

إنَّ أهم شيءٍ تفعله في حالة خلاف مع الأحمر هو أن تظلَّ هادئاً وموضوعياً. لا تدعه يستفزك. سيحترمك إن أنت ناقشته بثباتٍ وقرارٍ محدد، ولم تطلق العنان لغضبك. يميل هو شخصياً لأن يتظاهر بالغضب، بالرغم من علمه بأنه إنما يفصح بذلك عن ضعفه. ويحترم كل من يُظهر قوته. حاول إذن أن تبقى على المستوى الموضوعي ما أمكنك، وجادله بصلابة لكن بالتي هي أحسن.

أما إن مال الأحمر إلى قلة الأدب أو حاول إهانة الآخر فيمكن إيقافه عند حده بيسر وسهولة.

«إنني أرى المشكلة. لكن لا تنعتني بالفاشل. إنني لست كذلك، وأنت تعلم ذلك مثلي تماماً. وهذا لن يتقدم بنا إطلاقاً نحو حل المشكلة» .

لن يتمكن الأحمر من قول أي شيءٍ بالمقابل؛ لأنه يعلم أنك على حق؛ لأن الدخول عليه بثقة يَبهرُه ويُسكتُه. إن فوزه السريع على الأشخاص الذين يبدون أمامه صغاراً ويتسببون كامل الخطأ لأنفسهم لا يُرضي غروره وعنجهيته.

إنَّ أفضل طريقة لحل نزاع ما مع الأحمر هي في عدم التراجع مهاناً، بل في مناقشته بالأمر صراحةً. إنْ ارتكبت خطأً ما فمن الأفضل أن تعترف به وتبحث مع الأحمر كيف تتفادى ذلك في المستقبل.

كذلك فإن من الأمور الإيجابية التي تساهم في حل أي نزاع معه تكمن في أن تدعه يفوز ببعض المجالات الجزئية. حتى عندما يكون الأحمر على خطأ فمن الأسهل له أن يغلق الموضوع، حتى وإن كان على صواب في جزئيةٍ منه على الأقل. لا تتشبث بأبسط جزئية من حقك، بل امنحه بعض المديح فينتهي الموضوع وتنجلي الغمة. كما أن الأحمر لا يتحامل، بل يأخذ الاختلافات في وجهات النظر بروح رياضية.

كيف تتعامل مع الأحمر، إن كنت أنت...

... من النمط الأحمر؟

ليست لديك مشكلات كبيرة. سيكون هناك بعض الاحتكاك بينكما ويحث بعضكم بعضاً على التحدي والمنافسة. سيسر كلٌّ في سرِهِ؛ لأنه وجد الشريك أو المنافس الند له. أما عندما يبالغ الطرفان فتنشأ المشكلات؛ لأنه لا يمكن أن يربح كلاهما في كل مرة. إذا اجتمع أحمران

في صداقةٍ أو علاقة عمل فإنهما يحتاجان إلى قواعد ثابتةٍ يتمسكان بها. لكنهما يحتاجان أيضاً إلى مجال رحب كي ينطلقا.

... من النمط الأصفر؟

إن أهم ما يجب أن تفكر به هو ألا تتكلم كثيراً؛ لأن الأحمر سيهتم كثيراً ويتحمس لأفكارك الخلاقة. وقد يربطك بفضوله لمعرفة كل جديد وحتى الأشياء التي لا توجد على أرض الواقع بعد.

لكن الأحمر سينظر إلى مصالحه أكثر منك بكثير. الأمر الذي قد يُلحق بك غُبن كبير، إن لم تتنبه إلى ذلك. كما أن الأحمر لن يأخذك على محمل الجد، إن أنت أكثرت من الحديث عن أمور جانبية، ونحوت نحو التفاصيل ودقائق الأمور. تذكر دوماً أن صبر الأحمر محدود وهو حريص على وقته أكثر منك بكثير. أما إن توصلت معه إلى أي اتفاق، فعليك أن تتقيد بحرفيته.

تحاش أن ترفع الكلفة مع الأحمر. فهو لا يحب كثرة المزاح، وخصوصاً التلامس بالأيدي. فأنت مختلف عنه تماماً في هاتين النقطتين، وإن أردت أن تحافظ على صلةٍ جيدة معه، فعليك أن تتحاشاهما وتعتاد ذلك.

...من النمط الأخضر؟

إنك من النمط المناقض تماماً، و يكمن الخطر هنا في أن تُرعب نفسك كثيراً من أحد الحُمر. يمكنك في مجال العمل أن تتحرك

ضده، وذلك بأن تكون مستعداً ومهيأً له تماماً. ليكن واضحاً لك تماماً ما هو الأهم بالنسبة لك وما هي النقاط التي لن تتراجع عنها. وعليك عندئذ أن تأخذ موقفاً حازماً، ولا تدع الأحمر يُغير رأيك أو يقنعك بشيءٍ آخر. كن واثقاً من نفسك ما أمكن.

لا تتوقع أن يُظهر لك الأحمر تعاطفه صراحةً، لكنه سيفعل ذلك بشكل غير مباشر في أحسن الأحوال، وذلك بأن يحترمك أو يُقِر بجهودك. لكن وعلى العكس منك، لا تهمه هذه العلاقة الشخصية، أو أنه لا يود أن يُظهر ذلك على الأقل؛ لأنه يخشى أن يُعتبر ذلك ضعفاً منه! وستتبدد على الأرجح جميع محاولاتك للتقرب منه كإنسان، مع ما يصاحب ذلك من خيبة أمل؛ لذا يُفضَّل أن توفر عليك هذا الإحباط ولا تحاول التودد إليه بدايةً. بل ركز فقط على العمل أو الموضوع الذي جئتَ لأجله.

أما في الحياة الخاصة فيمكن أن يتوافق الأحمر والأخضر بشكل جيد جداً؛ لأنهما يكملان بعضهما بعضاً. وعلى كلٍّ منهما أن يكون مستعداً لتقديم بعض التنازلات والقبول بالحلول الوسط واحترام الآخر على اختلاف نمطه وطبيعته.

لا تدع الأحمر يستعجلك أو تقع تحت ضغطه؛ لأنه أسرع منك بكثير وعليك أن تتوافق معه وتماشيه في العمل ما أمكنك، لكن دون أن تضطرب؛ بل حاول أن تأخذ منه وقتك الذي تحتاجه.

... من النمط الأزرق؟

على العكس منك فإن النمط الأحمر لا يهتم إلا بالمعلومات الهامة جداً. وإن وجدته مهتماً بك فلا تمطره إذاً بالكثير من التفاصيل الصغيرة التي لا تنتهي. يجب أن تتأكد أنه يعلم تماماً كيف يقدرك كخبير مختص. لكنه يهدف دوماً إلى التطبيق العملي، ولا يريد أن يعلم من التفاصيل إلا ما يهمه فقط لنجاحه وتفوقه.

لا تكن قلقاً متشككاً بل حافظ دوماً على موقفك الثابت المتفائل. حيث لا يمكن للأحمر أن يتعامل مع المتشائمين؛ لأن ذلك يقلقه جداً ولا يطمئنه.

إن أردت أن تبيع الأحمر شيئاً ما فقدم له أحدث مُنتج لديك، حتى وإن لم يكن قد اختُبِر بما فيه الكفاية حسب رأيك. لا يريد الأحمر ضمانات مؤكدة مئة بالمئة، بل إنه يتحمل مجازفة الشراء، في سبيل أن يكون هو السبّاق لاستخدام هذا المنتج. إنك في هذه الناحية متناقض معه تماماً، وعليك أن تراعي ذلك، إن أردت أن تدخل معه في صفقةٍ أو أي عمل مشترك.

دمث، خلوق ومرن - إستراتيجيات للتعامل مع الأصفر

إنشاء التعارف:

السرعةِ يمكن أن يتوارى عن عينيك ثانية ويختفي. كما أنك لن تحتاج إلى جَهد كبير لتتعرف عليه. إنه يقبل عليك بلطف وقلب منفتح. كما يمكنك ببساطة أن تفتح معه حديثاً ودياً، وتوضحا بارتياح

اهتماماتكما المشتركة. إن مقابلته الأولى ممتعة للغاية؛ لأن الأصفر يبذل قصارى جهده كي يكسِب الشخص الغريب إلى صفه.

أما الأمر الأصعب مع الأصفر فهو الحفاظ على تواصلك معه؛ لأنه دائم التجوال، يرقصُ في جميع الأعراس (وكما في المثل الشعبي: في كل عرسٍ له قرص)، يبحث دوماً عن أناس جدد ومعايشات حياتية مختلفة؛ لذا فمن الصعبِ البقاءُ معه على تواصلٍ مستمر. إنه ليس بالإنسان الذي يمكن أن ترتبط به بسهولة. إن على من يريد إنشاء صلةٍ دائمةٍ أو علاقةٍ وثيقةٍ معه، أنّ يضع في حسبانه، أنَّ عليه أن يبذل الكثيرَ من الوقت والجهد مع احتمال أن يخيب أمله في النهاية.

ما يتوقعه الأصفر منك:

يتوقع منك الأصفر التغيير والمرح والترفيه الجيد وكل جديد. فإن أنت قدمت له هذه الأمور، وكنت منفتحاً معه واستحسنتَ صنيعهُ، فأنت صديقه. إنه يتوقع منك أيضاً أن تكون جمهوره الجيد، تضحكُ لنكاتهِ وتُصغي لحكاياتهِ العديدةِ المسليةِ وتُعجب بها.

لا يتوقع منك بالتأكيد أن تُقحمه في محادثات مُتعمِقة. له نظرته الخاصة للعالم، والتي يود أن ينشرها، لكنه لا يرغب في أن يُستجوَب عن ذلك فيما بعد. إنه يتوقع أن تحترمه على حاله كما هو، و إلا فإنه سيبحث عن مستمعين آخرين.

أما إن كنت مهتماً برابطة تترك له مجالاً واسعاً من حرية الحركة فقد كسبت شريكاً مُبهجاً، لديه دوماً الجديد ليقدمه لك.

كيف تُحرِّض الأصفر وتُحفِّزه؟

إن كلَّ مناسبة تسمح للأصفر أن يَعرضَ نفسه تُحرِّضه و تثيره. وكذلك كلُّ فرصةٍ تسنح له للحصول على: سيارةٍ فخمة، أناسٍ جيدين، أحدث التجهيزات، هوايات خاصةٍ جداً، وأرقى الأزياء.

كما أن تطلعه إلى علاقاتٍ جديدةٍ يحرِّضه أيضاً، وكذلك فرصةً أن يَغزِلَ بأفكارهِ النيرة ويعيشَ جوانبه الخلاقة، طالما أنه ليس مكلفاً أو مضطراً لتحقيقها بنفسه.

عمل صفقة مع الأصفر:

عندما تدخل في عمل مع النمط الأصفر عليك أن تعتني به جيداً، كأن تدعوه إلى وجبة غنيةٍ أو أن تأخذ ببساطة الوقت اللازم لتصغي إلى حكاياته. وإن هو أحبك واشترى بضاعتك فسيكون أفضل دعاية لك؛ لأنه سيتحدث عن ذلك إلى جميع أقاربه ومعارفه، وسوف ينصحهم بك بحرارة. من المحتمل أن يُدخلك في شبكةِ معارفهِ الواسعةِ جداً، الأمر الذي سينفعك بالنهاية.

ستحتاج إلى بعض الوقت على أي حال، إن كنت ستتعامل مع الأصفر؛ لأنه سيجتر دوماً ذات المواضيع ويروي مختلف الطرف والحكاياتِ الجديدة التي يمكن أن تخطر على باله. لكن يقع على

عـاتقك أن تأخذ على يده وتعيده باستمرار إلى الموضوع الأسـاسي. يمكنك أن تمارس على الأصفر قليلاً من الضغط الخفيف، كي ترجع به دوماً إلى الموضوع الذي التقيتم من أجله ولمنـاقشته. لكن عليك ألا تفقد صبرك أو تغضب؛ لأنك ستفقد بذلك زبوناً جيداً أو على الأقل تعاطفه معك واستعداده للمساعدة كزميل.

ستـجد أن الأصفـر لا يحب اتخاذ القرارات، وعليك أن تستعد لذلك، وأن تمارس بعض الضـغط الخفـيف عليـه إن أردت الحصـول على قرار منه. لا تتراخى حتى يَثبت على رأي ويَتخذ قراره، وعليك أن تُثبت عندئذٍ النتيجة خطياً؛ و إلا فمن المحتمل أن يغير ذلك بعدئذٍ عدة مرات.

ستـجـد كـذلك أن الأصفـر ينتظرك بالعـديد من الأفكار، الأمـر الذي يحتاج منك إلى كثير من المرونة والصبر. عليك أن تحاول وبكل لطفٍ أن تضعـه على أرضيـة ثابتـةٍ، كي لا يُضيع نفسـه في دوامـة الأفكار العديدة المتقلبة. و إلا فـإنه لـن يسـتمر في مـهـمـةٍ مـحـددةٍ واحـدة، بل سيـبدأ في كل مـرةٍ من جـديد؛ لأن فكرةً جـديدةً أفضل خطرت له في منتصف الطريق. وهو غـالبـاً ما يحتـاج إلى شخصٍ مـا بجـانبـه، الذي يستلم الجـانب العملي ويطرح دومـاً السـؤال التـالي: (كيف نحول هذه الأفكار إلى حقائق؟).

لكنـه بالمقـابل شـريكٌ رائع ومـشـجع لكلِ جـديد. وعندمـا يود أن يشرح للآخرين فوائد أحدث الأجهزة، فإنه يصبح بأحسن حالاته. إنه

يهتم شخصياً بذلك ويمكنه أن ينقل هذا الاهتمام إلى الآخرين. وهكذا يتمكن من إقناع المتشائمين بذلك أيضاً، وإنه من الأفضل لهم أن يلجؤوا إلى التقنيات والبرامج الحديثة.

التصرف في حالة نزاع مع الأصفر:

قد يكون من النادر أن يحصل بينك وبين الشخص الأصفر خلاف أو نزاع علني أو مكشوف. فهو وبسبب طبيعته الدبلوماسية وقدرته على اجتذاب الآخرين لصفه، نادراً ما يخلق مشكلات مع من حوله. أما مع الأشخاص الذين لا يعرفون طبيعته، فإنه يفضل التراجع وتلافي المشكلات.

وأنت كمشارك في الحوار معه ستفقد صبرك حتماً إن عاجلاً أم آجلاً؛ لأنه ببساطة يثرثر كثيراً. ويُفضِّل في هذه الحالة إما أن تُحوِّر الحديث وتعود به برقة إلى الموضوع الأساسي أو أن تتركه وتودعه بلطفٍ ودماثة، بدل أن تُظهر غضبك وانزعاجك من ذلك. أو أن تنوه له بشيءٍ من الدعابة، إلى أنك أنت أيضاً تود الآن أن تقول شيئاً؛ لأن ردَّ الأصفر يكون بحساسية شديدة على المصادمة، بينما يتعامل بشكل جيد مع الملاحظة والنقد المرح.

أما إن وقع الأصفر تحت ضغطٍ ما فإن ثرثرته تزداد أكثر من المعتاد، ثم يفقد مرونته ويتمسك برأيه. وأفضل ردٍ في هذه الحالة، هو أن تمنحه مزيداً من الوقت، ولا تحاول أن تأخذ منه أي قرار في تلك اللحظة، بل تنتظر حتى يرتاح من تلقاء ذاته ويعودَ إلى مرونته.

كيف تتعامل مع الأصفر إن كنت أنت ...

... من النمط الأصفر؟

يتفاهم الأصفران بشكل رائع، لديهما الكثير من الحديث المشترك ويتنافسان على الكلام بشكل خفي معظم الوقت. فإن كنت أنت ذاتك من النمط الأصفر فعليك أن تنتبه جيداً، كي لا ينسى كلاكما الوقت بالكامل و تضيعا في حياكة الأفكار. أنت تعرف نفسك . وتعلم أن الطرف الآخر لديه أيضاً نقاط القوة والضعف ذاتها.

... من النمط الأحمر؟

عليك أن تنتبه أولاً إلى ألا تَصّدِمَ الأصفر بتحرشاتك وتحدياتك وقلة صبرك، أو أن تجيبه بخشونة واقتضاب. إن هذا لا يناسب الأصفر، خصِّص بعض الوقت اللازم لتستمع إليه قليلاً، قليلٌ من الدردشة ثم تحوله بلباقةٍ إلى موضوعك الخاص. حاول ألا تكون لجوجاً، ولا تكلف الأصفر بأمور مستعجلة أو تتطلب الدخول في تفاصيل دقيقة جداً. إنكما مشتركان بحبكما للأشياء الجديدة الحديثة، وهنا يمكنك أن تتوافق مع الأصفر باستمرار.

... من النمط الأخضر؟

يمكن للأصفر أن يقترب منك بسرعةٍ: سواء عن طريق الربتِ على الكتفين أو من خلال الاستفسار الحميمي عن أحوالك الشخصية. لكن عليك أن تتذكر، بأنه لا يرى جميع الأمور بذات

العمق والجدية الذين تراها أنت بهما، وليس لديه الفضول كي يعرف عنك الكثير في النهاية، كما يمكن أن يُخيل لك في البداية. دع تواصلك معه سطحياً في البداية، ولو أنَّ ذلك لا يناسبك في الأحوال العادية. عليك أن تحدد أين تقع حدودك معه، لكن عليك ألا تتوقع الكثير من الأصفر؛ لأنه لا يملك روح الوفاء.

... من النمط الأزرق؟

إن الأصفر هو أصعب محاورٍ لك؛ لأنكما مختلفان في الأسس والمبادئ. فبينما يميل الأصفر إلى التواصل ويكون في الغالب أقرب إلى السطحية تميل أنت إلى الاستفاضة والتحفظ والتواضع. الأرجح أنك ستحبذ تحاشي الأشخاص كالنمط الأصفر، ومع ذلك فبإمكانك أن تتواصل معه بسهولة، وذلك بأن تصطنع ابتسامة عريضةً وتتركه يتكلم كما يشاء؛ فربما يخبرك عن بعض المستجدات التي تهمك.

لعل أشخاصاً كالأصفر وبكثرة معارفهم واتصالاتهم مفيدون لك جداً في مجال عملك. لا تقس محدثك الأصفر بمقاييسك العالية التي تقيس بها نفسك. لا تظهر له أي استخفاف بحديثه أو آرائه، بل حاول أن تنظر إلى مزاياه وليس إلى ما يزعجك فيه. لا تنتظر منه تحليلاً دقيقاً أو معرفةً بالتفاصيل، بل يجب أن تقدر فيه إضافاته الحديثة وأجواءه المريحة ومعارفه الكُثر الذين يمكن أن تستفيد منهم.

قد يرفضُ النمطُ الأزرقُ الشخصَ الأصفرَ أحياناً، لمجرد أنه يستطيع عمل الكثير مما لا يتناسب مع طبيعة الأزرق مثل: الدخولُ في تواصلٍ وتعارفٍ مع الآخرين بسرعة، التجاوبُ مع الأمورِ الآنيةِ فوراً وبمرونة، تبني وجهات نظر جديدة كلياً، في حال لم تعد القديمة صالحة. فبدلاً من رفض الأصفر لهذه الأسباب (أو أن تحسده على ذلك سراً)، يمكنك أن تتعلم منه أو أن تعتبرهُ استكمالاً لشخصيتك وطبيعتك. ومع وجود مثل هذا الشخص معك في عملك، يمكنك أن تُحسِّنَ كثيراً وترفع من شأن فريقك وأهليته واختصاصه.

صبور وودود - إستراتيجيات للتعامل مع الأخضر

إنشاء التعارف:

إن ثقة الأخضر بك هي التي تحدد إمكانية تواصله معك ورغبته بالتعرف عليك. ولتحقيق ذلك يحتاج إلى أمرين:

أولهمـــا: الوقت ليتعرف عليك جيداً.

وثانيهما: القناعة بأنك تعني بصدق ما تقول.

فهو يود أن يعرف فيما إن كنت مهتماً بصداقتهِ حقيقةً، وليست لديك أية خلفية أنانية خالصة. إنك تحتاج إذاً مع الأخضر إلى مدة من الزمن كي تَدُبَّ الحرارة بينكما. قد تجده في البداية حذراً ومنكمشاً بعض الشيء، لكن هذا يعني فقط أنه يختبرك من ناحية ويحمي نفسه من جهة أخرى.

عندما تود الدخول معه في علاقة عمل فمن النصيحةِ أن تشرح له أولاً عن طبيعة عملك ومؤسستك، كي يكَوِّن انطباعاً جيداً عن ذلك. أصغِ إليه باهتمام عندما يعرض متطلباته، وحاول أن تفهم تماماً ما الذي يرمي إليه. إن مما يسهل لقاءك الأول به ويجعله ناجحاً هو أن تكون مرسلاً من قبلِ شخصٍ يثق به الأخضر أو تكونَ معك تزكيةٌ من أحد معارفه.

أما إن أردت الدخول معه في صداقةٍ خاصةٍ فعليك ببساطة أن تمنحه بعض الوقت؛ فهو عندما تتاح له الفرصة كي يتحدث إليك أكثر ويتعرف إليك عن قرب ويلاحظ أنه يمكنه أن يثق بك جيداً، فإنه سينفتح عليك أكثر وأكثر.

ما يتوقعه منك النمط الأخضر:

لدى الأخضر دوماً شكوكٌ خفيةٌ من أن يحاول الآخرون استغلاله؛ لذا فهو دائم الشكوك بالآخرين، وينتظر حتى يَثْبُتَ له عكس ذلك. وينتظر منك باستمرار إشارات تقنعه بأنك أهل للثقة. ومن ذلك مثلاً الانفتاح والوقت والحميمية والمشاركة الشخصية. قد يكون من الصعب التواصل مع الأخضر على أساس مهني بحت؛ لأنه يود أن يتعرف أكثر على الجانب الإنساني وما قد لا يظهره محدثه أو زميله في العمل، وعندئذٍ فقط يشعر بالراحة الحقيقية.

يحتاج الأخضر إلى كثير من الضمانات كي ينعم بالرضا والقناعةِ بالعمل كما في الحياةِ الخاصة؛ لذا فهو ينتظر ممن حوله

والمقربين منه أن يقدموا له هذه الضمانات؛ ففي المجال المهني يمكن أن يكون رئيسه في العمل هو الذي يشرح ويوضح له مهامه بدقةٍ ووضوح. أما في الحياة الخاصة فعلى الشريك أن يلتزم بتعهداته واتفاقاته معه، ولا يفاجئه كلَّ يومٍ برغبات التغيير والتبديل الكبيرة.

أين يمكنك أن تَحفِّز الأخضر وتُحرِّضه؟

إن شعور النمط الأخضر بالتقدير الواضح ممن حوله يمنحه الحافز الكبير للعطاء والإبداع. إنه يرغب في أن يُتقَبَّل على حاله كما هو. ويَتقبل النقد بشكل وديٍّ ورحابة صدر، لكنه لا يحتمل الكثير منه. حاول أن تُظهر له أكثر من الشخص الأزرق أو الأحمر أنك تحبه وتقدره كإنسان. وعندما تجد منه إنجازاً جيداً عليك أن تقول له ذلك مراراً وبوضوح؛ لأن ذلك يُنشطه ويُعطيهِ الدافع لمزيد من الإنجاز.

إنَّ مما ينشط الأخضر أيضاً ويعطيه الحافز هو العمل بنظامٍ وروتينٍ محددين. إنه يفضل أن يعلم مسبقاً ما لديه من مهمات وواجبات، ولا يحب أن يواجهَ الكثيرَ من المتغيرات والمفاجآت. وإن أنت ساعدته على إيجاد الهيكلية الواضحة التي يَعتمد عليها فإنه سيقدر لك ذلك ويسجله لك. إنه يفضل الأشياء المجربة من آخرين والتي أثبتت جودتها وصلاحيتها.

كما أنَّ رؤية الأخضر لمستقبلٍ ثابت وطويل الأمد سيحفزه أيضاً إلى مزيد من العطاءِ والإبداع. فإن كنت مهتماً إذاً بصداقةٍ مستديمةٍ

أو علاقةِ عملٍ طويلةِ الأمد فإنه سيندمج معك أكثر بكثير، مما لو تركت لديه الانطباع بأن هذه الحالة هي مجرد علاقة عابرة.

إنشاء صفقة مع الأخضر:

إن أفضل وسيلة للدخول في صفقةٍ مع الأخضر هي في أن تكتسب ثقته؛ ولهذا عليك أن تُكرِّس له وقتاً أكثر مما تحتاجه مع الآخرين. أضف إلى أنه عليك أن تسعى إلى علاقة مديدة معه. وإن كان مرتاحاً معك فسيكون زبوناً وفياً دائماً أو من العاملين المخلصين المتفانين معك.

المهم ألا تثقل عليه بالكثيرِ الجديد؛ وهذا يعني أن تعطيه دوماً بضاعة مجربة ومكفولة، الأشخاص نفسهم ليتفاوض معهم وضمانات طويلة الأمد والخدمة الجيدة. لا يهتم كثيراً بأحدث الابتكارات. بل يفضل أن ينتظر حتى يتم فحصها وتجربتها جيداً من قبل الآخرين قبل أن يعمد إلى اقتنائها. لا ينظر كثيراً إلى الصورة والمظهر والشكليات، بل يهتم أكثر بالنوعية وجودة المنتج.

أما عندما تدخل في حوارٍ مع الأخضر فينصح أن تنتبه جيداً إلى أسلوب التواصلِ الجيدِ معه. ويمكنك أن تعبر عن ذلك باستمرارِ النظرِ في عينيهِ وتكرارِ الإيماءِ بالموافقة. إن نبرةَ حديثكَ وطريقةَ عرضكَ للأمور يمكن أن تعطيه الطمأنينة وتُشعره بأنه يواجه أقل قدر من المخاطر والمجازفة.

قد لا يطرح الكثير من الاعتراضات؛ ليس لأنه لا يملك أياً منها، بل لأنه يتردد في التعبير عنها. وإن أردت أن تعرف ما يختلج في نفسه وتُلغي احتمال أي رفض لعرضك عليك أن تسأله وتستفسر عن وجهة نظرهِ باستمرار. و إلا فقد يحدث أن تتركه ولديك شعور جيد بقبولِ عرضك، ثم تُفاجأ بأنه قد اتخذ قراراً مغايراً تماماً .

تصرفك في حالة نزاع مع الأخضر:

عليك أن تتصرف بحذر شديد في حال نقدك للأخضر؛ لأن رده على ذلك سيكون حساساً جداً. ابدأ دوماً بالأمور التي تجدها إيجابيةً؛ لأنه عندما يشعر أن هناك تقديراً له من حيث المبدأ، فإنه سيتقبل النقد برحابة صدر. لا تطرح النقد بشكل عام، بل لموقف أو حالة محددة بعينها. عليك مراعاة هذه القاعدة مع الأخضر أكثر من مراعاتها مع أي لون آخر.

قد يفقد الأخضر كامل دماثته ويصبح عنيداً متصلباً وينزوي عن أعين الناس، وأهم ما يحتاجه في هذه الحالةِ هو الوقت. ويفضَّل أن تؤجل الاجتماعات واتخاذ القرارات ما أمكن. حاول أن تزيل أي خلاف على المستوى الشخصي أولاً وأكد له تقديركَ لشخصهِ وأهميته لديك. وإن كان قد صدرت منك أية تعبيرات جارحة فعليك أن تسحبها صراحةً وبكل وضوح. فقط وعندما تُصلح صلتك الشخصية بالأخضر وعندما تعود المياه إلى مجاريها، يمكنك أن تسوي مسائلَ العملِ والصفقات. عندئذٍ يصبح هو أيضاً مستعدٌ لتسوية الأمور، ويُقبل عليك بصدر رحب.

كيف تتعامل مع الأخضر إن كنت أنت...

... من النمط الأخضر؟

يصح هنا أيضاً أن نقول: إنه لا توجد مشكلات كبيرة بينكما. إن أسوأ ما يمكن أن يحدث هو أن يتفق الأخضران، ويَتضافرا بالقلق وعدم الأمان؛ لذا عليك أن تنتبه جيداً و تقيس مخاوفك دوماً على الواقع. أما فيما يختص بتعاملكما مع بعضكما فلكما ذات التوجه والمتطلبات ويمكن أن تتوافقا بشكل جيد.

... من النمط الأحمر؟

إنه لمن الصعب التعامل مع الشخص الأحمر. إنَّ لطبيعته اللجوجة المتسلطة أن تُحرج الشخص الأخضر. وعندما تود الدخول معه في تواصل وصداقة عليك أن تكون أكثر دماثةً ولباقةً من المعتاد. لن يلاحظ تقديرك له من تلقاء ذاته؛ لذا عليك أن تبرز له ذلك بوضوح. انظر إلى إيجابياته: فهو عميلك (زبونك) الأكثر إخلاصاً وعاملك الأكثرَ وفاءً وصديقك الذي يمكنك أن تعتمد عليه كلياً. لكن عليك أن تمنحه الوقت الضروري والدعم اللازمين له.

لا تصطدم معه بسبب عدم تبادل الاحترام ولا ترهقه بالتغييرات المستمرة، إنه يخشى التحديات ولا يمكنك أن تتوقع أن يفهمك في هذه الناحية.

.. من النمط الأصفر؟

لدى الشخص الأخضر مشكلات مع سطحيتك، وسبب وجيه كي لا يثق بك. إنه يشعر أنك لا تهتم بالروابط العميقة، لكن يمكنك أن تُغير هذه النظرة بأن تستوعبه وتطرح عليه الكثير من الأسئلة وتصغي إليه جيداً! الأمر الذي سيؤثر كثيراً في رغبتك بإقامة تواصلٍ جيد معه.

يعتبرك الأخضر فوضوياً جداً ولا يمكنه أن يستوعب كيف تتدبر أمورك مع التغيرات والتبدلات الدائمة؛ لذا عليك ألا تواجهه دوماً بالأفكار الجديدة؛ حافظ على الأفكار التي تجد أنه يتقبلها، حتى وإن خطرت لك مجدداً خِططٌ جديدة.

... من النمط الأزرق؟

يمكنك أن تتوافق مع الأخضر، إن تصرفت معه بدماثةٍ ولباقة أكثر من الذي تعتبره ضرورياً في المعتاد. أرِه الجانب الإنساني من شخصك، ولا تقتصر على علمك وخبرتك وكفاءتك المهنية. سيُعجب بك الأخضر في النهاية على أي حال؛ لأن خبرتك ومعرفتك بالتفاصيل ستعطيه معلومات الأمان والضمان التي يحتاجها.

دقيق وواقعي - إستراتيجيات للتعامل مع الأزرق

إنشاء التعارف معه:

سيكون من السهل جداً إنشاء تواصل مع الأزرق إن حافظت على مسافة كافيةٍ منه في البداية. لا تدخل معه في أحاديث ودية بسرعة

ولا تسأله عن أشياء شخصية خصوصية، بل عليك أن تركز على أمرٍ عملي موضوعي. ستجد أن الأزرق هادئ بطبعه وموضوعي، ومن هنا عليك أن تأتيه قدر المستطاع.

سيتبين لك مع الوقت إلى أي نوعٍ من الصداقة ستتبلور هذه العلاقة. إنه ينظر إلى من حوله بتروٍ ويتفحص فيما إن كانوا مهمين له. لا يتطلع إلى كثير من الصداقات، بل يختار بعناية الأشخاص الذين سيتقرب منهم. وإن كنت مهتماً إذاً بعلاقةٍ معه سواء على الصعيد المهني أو الشخصي فعليك أن تترك لكليكما المزيد من الوقت.

يمكنك أن تسهل على نفسك التواصل المهني، إن أنت بعثت له قبل اللقاء ببعض المعلومات الخطية حول شخصك والموضوع الذي ستبحثه معه. سيقدر لك ذلك وستساعده بتحضيراته المعمَّقة عندما يقوم بالاطلاع على هذه المعلومات. كما أنه سيمنحك الفرصة كي تُقدم نفسك بشكل جيد. وإن تركتْ هذه المعلومات انطباعاً جيداً لديه فإنه سيقابلك بشكل أكثر انفتاحاً ويزداد احتراماً لشخصك وقدراتك.

ما يتوقعه منك النمط الأزرق:

يتوقع منك الأزرق أن تكون محاوراً هاماً ونداً له، ولا يكفيه أن تكون شخصاً لطيفاً. وإن كان لك لقاء عمل معه فيفضل أن تهيئ نفسك جيداً لمناقشته وإقناعه؛ لأنه يود أن يعرف منك الكثير من التفاصيل.

كمـا أنه يتوقع منك أن تمنحه الوقت الكافي؛ لأنه من الصعب جداً أن تناقش معه أمراً ما باختصار. ولن يعتمد على ذلك. كذلك يجب أن تترك له مزيداً من الوقت لاتخاذ أي قرار. وإن دخلت معه في مناقشة تحتاج في النهاية إلى قرار، فعليك أن تضع في حسابك، أنه قد يحتاج لبضعة أيام كي يتخذ مثل هذا القرار. امنح الشخص الأزرق الوقت، لينام بضعة أيام على أي موضوع ويُشبعه درساً وتمحيصاً.

إنه يتوقع منك أيضاً تقديم هيكلية سليمة للموضوع الذي تطرحه ولن يقتنع بمحاضرة عديمة الترابط أو بالتعليقات والألغاز لمجرد أنك تحاول إطلاعه على مجريات الأمور. بل يحتاج إلى معلومات مدروسة و مبنية على أسس سليمة كي ينكب بأريحية واهتمام على الموضوع الذي تطرحه عليه.

كيف تَحفز النمط الأزرق؟

كذلك يمكنك تحريض الأزرق بالعرفان أيضاً: إنه فخور بخبرته المعرفية، وعليك أن تقدر فيه ذلك. وإن هو أنجز شيئاً ما بشكل جذري فلا بد أنه قد بذل لذلك الكثير من الجهد والتفكير. إنه يختلف عن باقي الأنماط، بمقدار الصبر الذي يمكن أن يُكرِّسه لذلك. وإن لاحظت ذلك وقدرته فإنك ستحفِّزه وتشجعه كثيراً.

صفقة عمل مع اللون الأزرق:

لا يمكنك الدخول في صفقة عمل أو تجارة مع الأزرق إلا إن أقنعته بجميع التفاصيل ودقائق الأمور. إنه لن يشتري سيارة لمجرد أن أعجبه لونها؛ لذا يفضِّل أن تقدِّم له جميع التفاصيل التي بحوزتك. يمكنك الاستعانة ببعض الخبراء إن لم تكن لديك كافة المعلومات الضرورية كافة. وسيقدر لك الأزرق ذلك. كما أنه سيتخلص من آخر شكوكه، ويعمد إلى شراء بضاعتك، ويصبح على الأرجح من زبائنك المخلصين، طالما استمرت مواصفات بضاعتك الجيدة. لكنه مروج جيد جداً للدعاية؛ لأنه سيتحدث إلى معارفه عن جودة مشترياته. حيث ستكسب على الأرجح مزيداً من الزبائن الجدد.

لا تُخفي قدراتِك ومؤهلاتِك؛ لأنه من الهام جداً بالنسبة للأزرق أن يتعامل مع الشخص أو الشريك الكفء. وعليك أن تحافظ بدقة على الجوهر والمنطق عندما تقدم له بعض المعلومات؛ لأنه عندئذٍ فقط يمكن للأزرق أن يتتبع عرضك ويستمر معه، ويُفضل أن تقدم له دوماً معلوماتٍ ومواد مكتوبة.

لا تحاول أن تعرض عليه أو تبيعه أحدث منتجاتك؛ فهو على الرغم من اهتمامه بالتطورات التقنية الجديدة ورغبته بشرحها له بالتفصيل، إلا أنه لا يقتنيها حتى تتم تجربتها بشكل كافٍ من قبل الآخرين ويقتنع بها تماماً.

لا تحاول أن تفرض عليه رأيك بل قدم له فقط المعلومات والبيانات الحقيقية، ودَعْ هذه تتحدث عن نفسها. دعْهُ يَتفحص البضاعة أو يجرب المنتج بنفسه إن أمكن. أو قدم له شواهد من بعض الزبائن الآخرين الذين يستخدمون منتجاتك بنجاح، ويمكنه أن يجد لديهم بعض المعلومات الإضافية، إن الأزرق يثق فقط بالحكم الذي يتوصل إليه هو شخصياً على أساس حقائق ثابتة.

امنحه ما أمكن من الوقت، إنه يحتاج إلى الراحة والهدوء كي يستوعب المعلومات التي حصل عليها ويتوصل إلى قرار. و إن ضمنتَ له الأمور البَدَهية فإنه سيقدر لك ذلك. تكلم بهدوءٍ وروية، واترك بعض الفترات أثناء الحديث، يستطيع الشخص الأزرق خلالها التفكير بما سمع، و اسأله باستمرار فيما إن كانت لا زالت لديه بعض الشكوك أو الأسئلة.

وهكذا تجد أنك ستحتاج مع المحاور الأزرق إلى كثيرٍ من الوقت ومزيد من الصبر. أما إن كنت بحاجة إلى قرار مستعجل ولا يمكنك الانتظار؛ فعليك أن تخبره بذلك، وبالسبب الذي من أجله تستعجل القرار. و قد يكون من الأفضل أن يتوصل هو من تلقاء نفسه إلى هذا الاستنتاج، ويعمل على تسريع وتيرة عمله وتفكيره.

تصرفك في حالة نزاع مع الأزرق:

قد تدخل في نزاع مع الأزرق إن أنت حجبت عنه بعض المعلومات، أو تحدثت عن نفسك كثيراً. وكذلك إن أنت أقحمته

باتخاذ قرارات سريعة جداً أو واجهته ببعض التغيرات المفاجئة. سيصبح الأزرق عندئذٍ أكثر اضطراباً ويريد أن يعرف منك الكثير اللامتناهي من التفاصيل ودقائق الأمور. وفي حالة الشك سيحملك مسؤولية اضطراباته الداخلية. وإنَّ أفضل ما تفعله لتفادي ذلك هو أن تترك له مزيداً من الوقت، وتساعده على تحديد أولويات المعلومات وأهميتها، وتُبدي له كذلك كل تفهم وتعاطف.

كيف تتعامل مع الأزرق، إن كنت أنت ...

... من النمط الأزرق؟

يتفاهم الأزرقان بشكل رائع، إنهما يمضيان الساعات الطوال بالأحاديث المهنية، ويستمتعان بذلك. أما في العمل، فيكمن الخطر في أن يضيع الأزرقان بكثرة التفاصيل ودقائق الأمور، ويفقدا النتائج التي وضعاها نصب أعينهما.

... من النمط الأحمر؟

عليك أن تمنح الأزرق الوقت الكافي. ولا تستعجله لاتخاذ القرارات، التي قد لا تكون جاهزة لديه. بل يمكنك أن تساعده بطرح بعض الأسئلة الهادفة، التي تجعله يركز على بعض الأمور الأساسية الهامة. لكن لا تُظهر له أنك قد فقدت صبرك، و إلا فإنه سينغلق على نفسه و لن يتوصل إلى أي قرار. كما أنه سيقدم لك خدماتٍ جليلة في مجال العمل؛ لأنه يَقوم بالعمل الذي لا تحبِّذه أنت، ألا وهو

الدخول في التفاصيل. وإن منحته إذاً حرية الحركة والتوجيهات الواضحة ولم تستعجله كثيراً، فستتمان بعضكما بشكل رائع.

أما من الناحية الشخصية فأنتما على صعيد واحد؛ فلا أحد منكما يود أن يتحدث كثيراً عن خصوصياته أو مشاعره الشخصية. كذلك في الأمور الموضوعية فيمكنكما إيجاد بعض النواحي المشتركة. لكن عليك ألاَّ تتوقع من النمط الأزرق أن يهتم مثلك بالتقنيات والمستجدات المستحدثة.

... من النمط الأصفر؟

إنكما متقابلان لكن قد لا تتجاذبان بالضرورة. سيقابلك الأزرق على الأرجح بحذر شديد؛ لأنه يرى فيك الكثير من الفوضى والسطحية؛ فحيث يحتاج هو إلى الهيكلية والدقة والنظام، تُفضِّل أنت العشوائية والفوضى الخلاقة. وإن أردتما أن يعم التفاهم والوئام بينكما فيجب أن يهتم كل منكما بمشاعر الآخر. أصغ إلى الأزرق وحاول أن تتوافق معه على أمر محدد وتهتما به سوياً. وهنا يمكنك أن تتعلم الجديد أيضاً. اترك بينك وبينه مسافة أكبر من التي مع الأنماط الأخرى؛ لأن الأزرق لا يحب أن تلامسه أو تقترب منه كثيراً أو أن تسأله عن خصوصياته.

... من النمط الأخضر؟

سيُحيرك الأزرق لأنه لن يَدعك تُدرك، ما هو تقديره لك وموقفه منكم لكن عندما ترى ما بداخله فستلاحظ أن هذا البرود والتباعد

لا ينسحبا عليك فحسب، بل هما من طبعه ونمطه. فلا تأخذ الأمر إذاً على أنه شخصي؛ لأن العامل المشترك بينكما هو في اهتمام كل منكما بالثقة والأمانة والنظام والتقاليد.

سيبين لك الجدول التالي وبنظرة واحدة، أفضل الأساليب كي توظف لغة جسدك ونبرة صوتك واختيارك للكلمات، مع كل لون من الأنماط الأربعة.

التواصل الديناميكي	الأحمر	الأصفر	الأخضر	الأزرق
لغة الجسد ٥٨٪	. ترك مسافة . ضغط اليد بالمصافحة . الانحناء . تواصل مباشر بالعينين . التحكم بتعبيرات الوجه	. الاقتراب منه . ملامسة . استرخاء وارتياح . تواصل ودي بالعينين . تقاسيم معبرة بالوجه	اقتراب باسترخاء . نمطي . تراجع وانكماش . تواصل ودي بالعينين . لا تعبيرات بالوجه	- ترك مسافة . الوقوف أو الجلوس . وَقفة ثابتة . تواصل مباشر بالعينين . لا تعبيرات بالوجه
نبرة الصوت ٣٥٪	. قوية . واضحة وعالية . ثقة بالنفس . مباشرة	– فيها اهتمام وحماسة . علوٌ وانخفاض . نموذجي . ودي وحيوي	. حار . ناعم . ثابت . قوة بسيطة بالصوت	. مسيطر . مباشر . متأمل . نموذجي بعض الشيء
سرعة التكلم والتصرف	. سريع (هادف)	. سريع	. بطيء	. بطيء
الكلمات ومحتواها ٧٪	. رابح . النتائج . الآن، آني . جديد وفريد من نوعه . تحدي	. ممتع . أشعر وأحسُ . بناء علاقة . عرفان وتقدير . مثير	. خطوة فخطوة . استمرار المساعدة . ضمانة . واعد . مثير	. هنا تكمن الحقائق . أمين، ثقة . لا مجازفة . تحليلي . ضمانات

الفصل السادس

كيف تقدم نفسك بالشكل الأمثل؟

كثير من الناس لا يرتاحون للحديث عن أنفسهم شخصياً، بل يتكلمون في موضوعات عامة مجردة. وسيلاحظ الآخرون تلقائياً ما بداخلهم. لكن في أغلب الأحيان لا يهتم الناس بالمتواضعين جداً لسوء حظهم! وهكذا تبقى شخصيتهم وإنجازاتهم خفية عن من حولهم.

وهناك آخرون متبجحون يستغلون كل فرصةٍ ومناسبةٍ، لإبراز شخصياتهم وتسليط الأضواء عليها. يتحدثون عن أنفسهم بلا حدود ويعملون من الحبة قبة، وقد لا يكون ما يتحدثون عنه دوماً من الأمور البطولية أو الخارقة. كما يوجد أيضاً أناس لا يكفون عن مراقبة الآخرين، ينتقدون جميع تصرفاتهم ويتحدثون فقط عن إخفاقاتهم، المهم أن يكونوا هم دوماً تحت الأضواء وفي المقدمة . ونادراً ما يفكرون أو يَهُمهم أن يُقدر الآخرون هذا العرض والإبراز لشخصياتهم، أكان سلباً أم إيجاباً.

إنَّ طريقة عرض هذين النمطين وتقديمهم لشخصياتهم لا تفي بالغرض المطلوب، ألا وهو تعريف الآخرين بحقيقة شخصيتهم وإمكاناتهم الفعلية؛ فبينما يقف الأول بعيداً قبل خط الهدف، ينطلق الآخر إلى أبعد من ذلك بكثير.

أين يكمن إذاً تقديم الشخصية الصحيح؟

إنك بالتقديم الصادق الناجح لشخصيتك إنما تُبينُ للآخرين من تلقاء ذاتك وبشكل موثوق ومقنع، كيف ترى نفسك وما هي قدراتك الفعلية دون زيادة أو نقصان.

تقع نقطة الفصل في حالة (المتواضِع) عند تعبير (من تلقاء ذاتك). أما في حالة المبالِغ (المتبجح) فتقع عند كلمة (موثوق ومقنع).

يُشترط في تقديم الشخصية الموَفَّق، أن تضع نفسك في المشهد تماماً وترغب في إخبار الآخرين عن حقيقة شخصك؛ لذا عليك أن تأخذ المبادرة ولا يجوز أن تنتظر أسئلة الآخرين لك عن حالك.

إنَّ تقديم الشخصية الناجح يعني من ناحية أخرى أن بإمكان الآخرين الاعتماد على تصريحاتك والوثوق بها؛ فعندما تتحدث عن نجاحات مالية كبيرة مثلاً، وتستقبل زوارك في شقة صغيرة جداً متواضعة؛ فهذا يدل حتماً على وجود تناقض واضح بين أقوالك والواقع. لن يصدق الآخرون كلامك حتى تعترف بأن حالتك المادية لم تتحسن كثيراً بعد، أو أنك ولأسباب مقنعة جداً تفضِّل السكن في هذه الغرفة الوحيدة.

هذا مثال صارخ، لكن توجد هناك دوماً بعض الأمور البسيطة التي تُشعر الآخرين بأن شيئاً ما ليس على ما يرام. يوجد بالنهاية وفي أغلب الأحيان تناقض ما بين الكلمة والحقيقة.

فوائد التقديم الجيد للشخصية (العلاقات العامة)

لعلك لا زلت تعتقد على الرغم من ذلك وتقول: «إنني لا أحتاج بالضرورة للحديث عن نفسي؛ فالآخرون يعلمون على أي حال، ما هي قدراتي وما الذي يمكنني أن أفعله!» يحتمل أنهم يدركون ذلك. وقد يلاحظ ذلك بضعةٌ منهم فقط. كما يمكن - ولسوء الحظ - ألا يتنبه لقدراتك الأشخاص الذين يهمك أمرهم ولك عندهم حاجة: كأن تود أن تبيعهم شيئاً ما أو أنهم سيعرضون عليك عملاً أو عقداً جيداً أو لمجرد أنك ترغب في أن تنشئ معهم صلةً وصداقة.

ليس لتقديم الشخصية الذاتية أية علاقةٍ بدواخل الإنسان المبالغ المتبجح أو طريقة استعراضه لذاته، من الملفت للنظر أن الأشخاص المتبجحين هم أول من يَنزوون ويُبعدون عن الأضواء، وغالباً ما يُلغَون ويُنسَخون كمستعرضين للذات. كما يُلغى أيضاً وبشكل تلقائي تقييم ذلك التعريف الشخصي الوهمي، وذلك عن غير حق؛ لأنه في النهاية قد يكون مفيداً لك ويقدم لك خدمات جيدة، لذا أنصحك أن تفصل بين التعريف الشخصي السلبي غير الواقعي، والتقديم الإيجابي الذي على أساسه يتم التعريف بحقيقة شخصك وإمكانياتك.

ماذا يفيدك التعريف الجيد بالشخصية؟ سأعرض لك الفوائد الثلاث الكبرى، وسوف تلمس في حياتك العملية على الأرجح المزيد من هذه الآثار الإيجابية.

١ . ستلمس نجاحاتك بشكل أقوى، ولن تنزلق في خطر اعتبار نجاحاتك أمراً عادياً مفروغاً منه، وتلتفت فقط إلى أهدافك التالية، وربما حتى إلى إخفاقاتك. الأمر الذي سيمتِّن تقديرك الإيجابي لذاتك وثقتك بنفسك.

٢ . سيعتبرك الآخرون خبيراً مؤهلاً وواثقاً من نفسك. المتفوقون يفضلون دوماً التعامل مع أمثالهم. كما أن طرحك الجيد لذاتك سيدخلك في تواصل جيد مع أناس هامين جداً لك وسوف يغنون حياتك.

٣ . ستجني من ذلك منافع محددة: كأن تحصل مثلاً على عمل جديد جيد؛ لأنك استطعت التعريف على مكامن قدراتك الحقيقية، أو الحصول على علاقة أو صداقة جديدة؛ لأن الآخرين استطاعوا رؤية شخصيتك وتقديرها بشكل أوضح وأفضل. وربما عميل أو زبون جديد استطعت اكتسابه بعرضك المُوَفَّق لأفكارك الجيدة.

تغيير خططك الذاتية:

إن الشرط الأهم للتعريف الإيجابي بالذات؛ هو أن تكون أنت مقتنعاً بنفسك حقيقةً. سيكون عرضك أكثر إقناعاً عندما يكون صادقاً وموثوقاً، ويدرك الآخر: أنَّ هناك شخصاً يؤمن بذاته، ولا يريد أن يتلاعب فقط بالآخرين ويخدعهم.

يعتقد بعض الناس أحياناً أن أكثرية الناس لا يعطون أنفسهم حقَ قدرها. وتحديداً أولئك الذين يحَدِثونَ الآخرين عن نجاحاتهم

بأدق التفاصيل، هم أقلُ الناس ثقةً بأنفسهم. لدى كثيرٍ من الناس خططٌ ذاتيةٌ سلبية. وأعني هنا أن لديهم أفكاراً سيئةً عن أنفسهم، إن من لا يؤمن بذاته شخصياً لابد أنه سيجدُ صعوباتٍ جمةً في إقناع الآخرين بجدارته.

لقد تطرقنا بالتفصيل إلى معنى الخطط والأهداف الذاتية في كتاب القيادة الشخصية الذي ألَّفته بالتعاون مع براين تريسي. سأوجز لك هنا أهم النقاط المذكورة هناك، حيث لا بد من تطوير خطط ذاتية إيجابية لتقديم تعريف ذاتي ناجح.

سيحدد المنهج الذاتي، كيف يمكنك أن تُقدم على حالات معينة في الحياة وتعالجها. من المؤكد أن لديك خططاً ذاتية لقدراتك، لنقاط قوتك ونواحي ضعفك؛ فمقدار ذكائك وفطنتك مثلاً أو أحاسيسك ومشاعرك، طريقة تناولك للطعام أو إمكانياتك الإبداعية. التي على أساسها ستتعامل وتتصرف في مختلف أمورك الحياتية. إنك تُقدم على بعض المهمات المحددة بينما تحاول الابتعاد عن تحديات أخرى؛ لأنك تَفترض سلفاً أنك لا تستطيع السيطرة عليها بإمكانياتك الذهنية؛ كذلك فإنك تحاول أن تتفهم شريكك، أو أن تتشنج من البداية؛ لأن لديك في منهاجك الذاتي قدراً محدداً فقط من مخزون المشاعر والأحاسيس.

ستقوم بضبط وزنك بالنظام عندما ينص منهاجك الذاتي على أنك يجب أن تحافظ على قوامك ورشاقتك. وسوف تتبع الحمية تلو

الحمية دون فائدة؛ لأنك مقتنع من الداخل بأن قدرك هو أن تظل سميناً. وهكذا...، أعتقد أنك تدرك ما أعني. **إنَّ تصوّرنا لما يمكننا إنجازه سيحدّدُ بشكلٍ كبير ما نحققه فعلياً.**

وكي أوضح لك أكثر ما المقصود بالمنهاج الذاتي سأتعمق بالموضوع بعض الشيء. إنه يتكون من ثلاثة أجزاء: المثاليات، والصورة الذاتية، والثقة بالنفس. وهذه الثلاثة تؤثر جميعها بعضها في بعض:

- ❖ المثاليات الشخصية: إنها أهدافك وقيمك وصفاتك المثالية، هي التي تُعجبك في ذاتك أكثر من غيرها. إنك تجد لدى المتفوقين مثاليات شخصيةٍ واضحةٍ جداً، بينما تكون هذه المثاليات لدى الأشخاص العاديين عائمةً جداً وأكثر ضبابية.
- ❖ الصورة الذاتية: إنها النمط والطريقة التي ترى نفسك فيها وتفكر بذاتك من خلالها. إن صورتك الداخلية هي التي تحدد طريقة تعاملك وتصرفك مع الآخرين.
- ❖ الثقة بالنفس: تعتمد ثقتك بنفسك على مدى حبك لذاتك. وبهذا يتحدد أيضاً الأثر الذي يمكن أن تتركه لدى الآخرين. وإن كنت ترى في نفسك ذلك الشخص الذكي المحبب، فإنك ستتصرف على هذا الأساس وستترك هذا الانطباع لدى الآخرين.

لعلك ترى أن لهذه النواحي الثلاث عاملاً مشتركاً وثيقاً؛ فأنت لديك صورةٌ مثاليةٌ تتوق إليها، إنك ترى نفسك واقعياً وتحب أن تكون كذلك، كما أنت ـ وهذا هو منهاجك الذاتي مختصرٌ في جملة.

إن عرض الشخصية الناجح المبني على منهج ذاتي إيجابي يؤثر بالآخرين بشكل موثوق و مُقنع.

وكنتيجة لهذا: فأنت تُقدِّم نفسك للآخرين على هذا الأساس. ويُلاحِظ المرء أن قناعاتك تنبع من داخلك، كما أنك لن تقع في محاولات الحديث عن أشياء ليست صحيحة؛ فأنت عندما تتوافق مع منهاجك الذاتي بشكل مكثف يصبح لديك بشكل تلقائي المادة الحقيقية الكافية للتقديم والعرض الذاتي.

تمرين: خطوات على طريق المنهج الذاتي الإيجابي

١ . هل توضحت لك مثالياتك الذاتية، وما هي أهدافك وقيمك ومثلك العليا؟ كيف تفضِّل أن ترى نفسك، وما هي المواصفات التي تعتبرها مثالية؟

....

فكلما كان تصورك لمثلك العليا أوضح، أمكنك العمل باستقلالية وإيجابية وفاعلية أكثر!

٢ . حَسِّن صورتك الذاتية. سجِّل نقاط قوتك ومواصفاتك.

....

....

ـ عندما ترى نفسك إيجابياً يمكنك أن تطرح نفسك على الآخرين أيضاً بصورة إيجابية.

٣ . ما الذي يعجبك في ذاتك؟ أكتب ما تحبه في نفسك، هل تعي حقاً صفاتك ونوعيتك الشخصية!

....

....

....

كلما أحببت نفسك أكثر كانت إشراقتك على الآخرين أكبر وأوضح.

امنح نفسك الوقت الكافي:

من الطبيعي أنك لن تتمكن من تغيير منهاجك الذاتي في خمس دقائق؛ لذا أنصحك أن تقوم بهذا التمرين يومياً لمدة شهر كامل، ضع ورقةً بيضاء بين هاتين الصفحتين واكتب عليها كل يوم شيئاً يتعلق بالنقاط الثلاث المذكورة. وسترى أنك تكتشف باستمرار المزيد من إيجابياتك. أرجو أن تكثر من قراءة لائحة المواصفات الإيجابية التي لديك؛ لأنه ليس المهم ولا يكفي أن تعلم أنت فقط، مدى جودتك. بل يجب أن تدخل هذه المعرفة إلى أعماقك، وتؤمن بذلك شخصياً. الأمر الذي سيحتاج إلى بعض الوقت. لعلك استغرقت أيضاً زمناً طويلاً كي تطور منهاجك الذاتي الذي قد لا يعد إيجابياً بما فيه الكفاية. لا تستسلم إذاً إن لم تجد لديك المنهاج الإيجابي في ثلاثة أيام. امنح نفسك الوقت الكافي واعمل على ذلك بجد وثبات.

تمرين: ما هو منهاجك الذاتي كمُقدم ومُعرف؟

اقرأ الأسئلة التالية وأجب عليها مباشرةً وبكل صراحةٍ وصِدق. كرر هذا التمرين كلما سنحت لك الفرصة. وستلاحظ أنك تتقدم خطوات إلى الأمام وأن ثقتك بنفسك تزداد وتقوى.

ضع دائرة حول الرقم المطابق	رفض ... موافقة
أقول دائماً: « يمكنني القيام بتقديم جيد.»	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
إنني أتحين الفرص للقيام بعرض وتقديم تصوري للحياة جيد	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
كان عليّ أن أنضم إلى معلم مثالي	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
إن مبدئي « أكره أن أجعل من نفسي أبلها»	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
المقدمون الجيدون يُصنعون ولا يُولدون	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
لدي أمر هام أود أن أضيفه / أو أقوله/	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
يمكنني أن أحسن إمكانياتي للتقديم	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

Tracy College AG, Millingerstr. 40, CH- 5400 Baden/

AG, Tel. (0041) 056-2216608

ملاحظات حول التقديم (التعريف) الشخصي الأمثل:

إنَّ تعريف الآخرين بأمر ما وتقديمه لهم، يعني دوماً تعريفك بنفسك أيضاً وبذات الوقت. فأنت عندما تقف بشخصك بالكامل وراء ما تعرضه للآخرين تكون أكثر تأثيراً وإقناعاً، مما لو قرأت ذلك في ورقةٍ مكتوبة.

فعندما تُقدم نفسك أو أحد موضوعاتك (منتجات أو خدمات وما إلى ذلك...)، يحصل أمران في آن معاً. عليك أولاً أن تتحدث عن ذاتك أو موضوعٍ ما يتعلق بك. ثم عليك أن تقوم بذلك أمام غيرك، وربما أمام عدد كبير من الناس، والأرجح أن هذا سيجعلك عصبياً، كما كثير من الآخرين.

وكي تتخلص من هذه العصبية، يمكنك أن تعمل بشكل هادف على منهاجك الذاتي: ضع هاتين الحالتين دوماً نُصب عينيك. تصور أنك تقف أمام مجموعة كبيرة من الناس وتتحدث بثقةٍ وقناعةٍ تامتين عن قواك ومزاياك. أو أنك تحاول إقناعهم بأفكارك. انظر إلى نفسك على أنك متحدث مُقنع، مرن ومرتاح. وكلما كررت ذلك أكثر أصبح الأمر أكثر ألفةً وبداهةً لديك.

تدرب على هذه الحالة مع أصدقائك على سبيل التسلية: وليأخذ كل منكم عشر دقائق من الوقت، كي يتحدث عن نفسه وإيجابياته. حيث سيعمل أصدقاؤك على الأرجح كمراقب وصمام أمان، وإن بالغت في إحدى النواحي نَبَّهوكَ إلى ذلك.

كمـا يهـمنا أيضـاً في هذا المقـام أن نتـخلص من جـمـيع الأمـور السلبية التي تعلمناها مع الزمن. يعبر الأطفال الصغار في العادة بكل صراحة وعفوية عن مهاراتهم وما يستطيعون عمله بشكل جيد. إنهم يسـألون أبويهم دون كلفة: «إنني أستطيع أن أطبخ بشكل جيد، أليس كذلك؟»، حتى وإن كـان كل مـا فعلوه هـو التحـريك في القـدر؛ ولأننا كأطفـال، كنا نتلقـى في الغـالـب النهيَ عن التبـجح والادعـاء، حـتى عندمـا نكون فـخورين بأنفـسنا. فـقـد نسـينا أن فـخـرنا بقـدراتنا وإمكانياتنا أمر مشروع، وأننا كأشخاص كبار ناضجين يمكننا التعبير عن ذلك ببساطة.

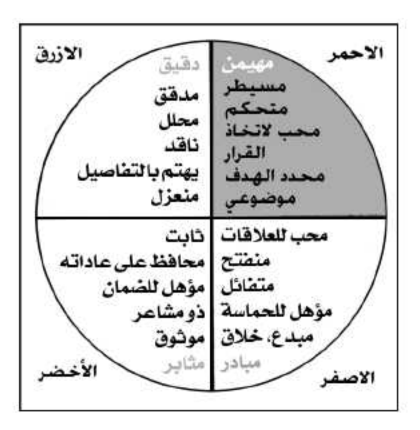
التقديم حسب لون النمط:

الأمر الآخر الذي يمكنك أن تفعله للوصول إلى تعريف شخصي ناجح وموفق هو أن تراعي نمطك. فأنت كأحمر ستميل في العرض إلى طريقة تختلف عن أسلوب الأخضر. والأصفر مثلاً، سيسترسل بالحديث عن نفسه وإنجازاته، متجاوزاً الهدف المقصود ومهملاً معرفته الموضوعية التي يُفترض به أن يتحدث عنها. أما الأزرق فإنه يفضل أن يصمت بينما يقدمه شخص آخر مشيداً بمناقبه، ثم يُقَدِّم هوَ و يعرِضُ بالتفصيل معارفه والموضوع الذي يقف من أجله.

يمكنك أن تعرف من الشكل التالي ببساطة، أي نمط من التقديم يطابق بشكل طبيعي أي لون من الأنماط الأربعة.

كما سأقدم فيما يلي بعض الملاحظات ـ ولكل لون من الأنماط الأربعة ـ حول كيفية تحسين طريقة التعريف التي تُقدمها. ولن أنسى أن ألفت نظرك ثانيةً إلى نقاط قوتك وقُدراتك.

الأحمر:



من الصَّعبِ جداً على الحُمر الحديث عن أنفسهم. إنهم لا يعتبرون ذلك من الأمور الضرورية. وعلى المرء أن يلاحظ كم هم ناجحون، من خلال إنجازاتهم ونجاحاتهم الواضحة للعيان. وإن هم تحدثوا عن أنفسهم فغالباً ما يكون ذلك بالترابط مع موضوع اختصاصي موضوعي. حيث يميلون إلى المبالغة والتبجح، ولا ينقصهم بأي حال من الأحوال الثقة الكبيرة بالنفس والاعتداد بالذات.

نقاط قوتك:

❖ يمكنك تقديم المعلومات الموضوعية وعرض الحقائق الهيكلية بشكل ممتاز دون الوقوع في مطب الضياع بالتفاصيل.

❖ إنَّ سلطتك الطبيعية وإطلالتك الواثقة تساعدك على اكتساب احترام الآخرين وتوقيرهم لك. ولا يمكن لأحد أن يشكك في أهليتك أو يتساءل عنها بهذه السرعة أو البساطة.

❖ لديك شعور جيد بالوقت ويمكنك أن تقدم محاضراتٍ موجزةٍ واضحةٍ وشاملة.

❖ إنك تشع طاقة وديناميكية، فتشد المستمع إليك بقوة وحرارة.

يمكنك أن تُطور نفسك في النقاط التالية:

المحافظة على التواصل:

حافظ على تواصلك مع مستمعيك، وليكن وجهك سمحاً بشوشاً مع ابتسامة بين الفينة والأخرى. لا تطلق حديثك في الهواء أو فوق رؤوس مستمعيك بل تطلع إلى التواصل البصري بشكل هادف. حاول أن تتحدث إلى الأشخاص الفرادى مباشرة.

الالتزام:

يمكنك الانطلاق - من أنك وبنمطك المتكامل - ستتمكن من التأثير بمستمعيك. وإن كان غالبية مستمعيك من النمط الأحمر

أمكنك التعامل معهم بشكل جيد. أما الآخرون فقد يشعرون أمامك ببعض الوجل أو الخجل. عليك أن تجسرِ هذه الهوة بينكم، بأن تُظهر نفسك أكثر بساطة وإنسانية. أو أن تروي للحضور شيئاً من خصوصياتك، يمكن أن يربطك بهم بصورة أفضل.

تقبّلْ أسئلة الحضور:

أعطِ الحضور الفرصة والمجال لطرح الأسئلة، أصغِ إلى الأسئلة باهتمام وعالجها بالشكل المناسب. حتى إن وجدت أنَّ الأسئلة سطحية أو جانبية لا تفقد صبرك وتدع الانزعاج يظهر عليك. تحتاج بعض الأنماط إلى مزيد من الوقت كي تستوعب المعلومات الجديدة وتتعامل معها. وقد تُنبهك بعض الأسئلة إلى النقاط التي يجب أن تشرحها وتوضحها بدقةٍ أكبر، لا تأخذ الأسئلة على أنها نقد لك، بل كاستبيان لك حول نوعيات الحضور.

تنوع أساليب العرض:

حاول أن تُقدِّم ذات المعلومات بقوالب مختلفة، إذ لا يمكن أنْ تعتبر أنَّ كل مستمع يفكر مثلك بذات الطريقة المنطقية التحليلية. بعضهم يحفظ الأشياء؛ لأنك سُقتَ مثالاً جيداً أعجبهم، وآخرون لربطهم ذاك الشيء بأمر خاص يتعلق بهم. فكِّر بالأساليب التي تتيح للأنماط المختلفة فهم المعلومات التي تطرحها. قد يطول عرضك بعض الشيء، لكن فرصةً أن يفهم الحضور معلوماتك ويتذكرونها ستكون أكبر.

الأصفر:



ليس أحب للأصفر من أن يتحدث عن نفسه، ولا يستطيع التغلب على هذه العادة الغريبة؛ لأن استعراض الذات والعضلات من أحب أعماله. ولا يلاحظ في بعض الأحيان إطلاقاً أنه يقوم بذلك. وقد لا يتنبه أيضاً إلى أنه يحيد عن الهدف المرسوم؛ لذا عليه أن يُطورَ لديه الشعور الذي يحدد متى يمكنه أن يستعرض ذاته ويُعرف عن نفسه مطولاً، ومتى لا يمكنه ذلك.

نقاط قوتك:

- ❖ إنك لبقٌ وحديثك يشد الآخرين، لا يخلو تقديمك من الفكاهة والتنويع.
- ❖ يعتبرك بعض الأشخاص واثقاً من نفسك في أغلب الأحيان، حتى وإن لم يتطابق ذلك مع شعورك الداخلي. الأمر الذي قد يعد ميزةً في المحاضرة، كي لا يكتشف الآخرون ما بداخلك.

❖ يمكنك أن تجذبَ الآخرين بشكل جيد، تتواصل معهم بسرعة كبيرة، وتتحدث إليهم مباشرة. كما أنك تجعل مستمعيك يندمجون في محاضرتك ويتجاوبون معها.

❖ يمكنك أن ترتجل بمهارة؛ فإن حدث طارئ ما أمكنك أن تُدخل ذلك بشكل فكاهي ومسلٍ في حديثك، وتعالج الأمر دون أن يشعر أحد الحضور بما حدث.

يمكنك أن تطور نفسك في النقاط التالية:

التركيز على الأمور الأساسية:

تعترضك في الحياة الكثير من الأمور التي تعتبرها هامة، الأمر الذي لن تجد له نهاية. إنك تسرح وتشرد بأفكارك وتتشعب بحيث لا يدري مستمعك في النهاية حول ماذا يدور الحديث؛ لذا عليك أن تُعد لائحة بالنقاط الهامة والأساسية التي ستتحدث عنها. الأمر الذي سيعطيك مجالاً رحباً في محاضرتك، لكنه يعيدك باستمرار إلى النقاط الأساسية موضوع المحاضرة.

لا تبالغ:

كي تضفي على إحدى رواياتك بعض الإثارة يمكنك أن تضيف إليها شيئاً بسيطاً من عندك، لكن لا تبالغ بذلك كثيراً؛ لأنه عاجلاً أم آجلاً سيكتشف مستمعوك أمرك وتفقد ثقتهم بك. وخصوصاً إن كان الأمر يتعلق بشخصك بالذات، فلا تتباهَ كثيراً وتبالغ؛ لأن الآخرين

سيكتشفون بسرعة التناقض بين كلامك والواقع وتقع تحت ضغط شديد أنت بغنى عنه؛ لذا يُفضل أن تعي دوماً قواك وقدراتك الفعلية، حيث يمكنك عندئذٍ أن تنمو مع مواهبك وإمكانياتك الخاصة، ولن تضطر لأن تتزين بريش غيرك.

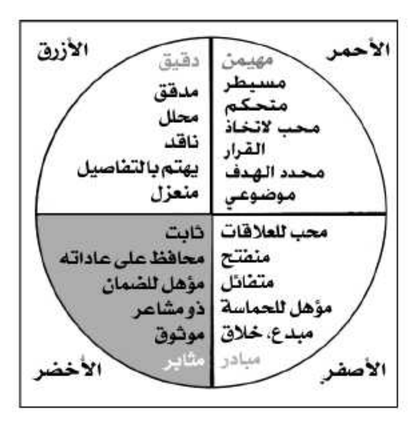
أبقِ التوقيت نصب عينيك:

إنَّ خير ما تفعله أثناء المحاضرة أو تقديم أحد العروض (وحتى في جميع الأحوال)، هو أن تحافظ على ساعة التوقيت أمام ناظريك. و إلا فإنك ستخاطر بالمبالغة بإضاعة وقت مستمعيك؛ لأنك ستنسى تماماً ولن تتنَبَّه إلى كم أصبحت الساعة وكم مضى من الوقت.

التحضير الجيد:

على الرغم من محاضرتك الرائعة المسلية فسيكون لدى بعض الحضور العديد من الأسئلة الموضوعية؛ لذا وجَبَ أن تكون مستعداً لذلك، وأن تجمع كافة المعلومات المتعلقة بالموضوع، أو أن تحضر معك فنياً مختصاً يمكنه أن يتولى عنك هذه المهمة. عليك أن تفكر على أي حال بطريقةٍ لإرضاء هذا الفضول نحو معرفة التفاصيل. وخصوصاً من مستمعيك الزرق والحمر. الإمكانية الأخرى هي أن تحضر معك بعض المعلومات والبيانات المكتوبة، وتوزعها على الحضور إضافة إلى المحاضرة.

الأخضر:



لا يحب النمط الأخضر إلقاء المحاضرات أو تقديم عرض ما، خصوصاً أمام حشد من الناس. بل يُفضل أن يتحدث إلى شخص واحد أو عدد محدود من المحاورين في جوٍ لطيف من الراحة والاسترخاء. إنه يشعر بشيءٍ من الضغط في المداخلات المفتوحة العامة، لا يحب التحدي ويخجل من إلقاء كلمة أو محاضرة، وذلك عن غير حق؛ لأنه إن تكلم فسيترك لدى الآخرين انطباعاً جيداً من الثقة والتعاطف.

لكن على الأخضر أن يعي تماماً قواه الذاتية من ناحية عرضها على الآخرين، خصوصاً إن كان هو الذي سيقوم بهذا التقديم شخصياً.

قواك الشخصية:

- ❖ لديك القدرة على الدخول في حوار وتواصل مباشر مع الآخرين، وذلك بإظهار محاولاتك الجادة لجلبهم إلى صفك. وإن أنت سمحت بطرح الأسئلة أثناء محاضرتك فسيتاح لك بشكل مثالي أن تأتي على تحديات مستمعيك الحضور.
- ❖ إن طبيعة تفكيرك الهادئة المتئدة ستكسبك ثقة الآخرين بسرعة؛ لأنك تؤثر بهم بشكل مقنع، ويلاحظ الإنسان أنك تعني ما تقول بصدق وحق.
- ❖ يمكنك في الغالب أن تساعد الآخرين وتدلهم إلى ما يحتاجون إليه الأمر الذي سيجلب لك فوائد محددة؛ إنك تأتي بأمثلة مستقاة من الحياة الواقعية، ولن تقع في خطر التحليلات المعقدة أو أن تنحوَ في حديثك بعيداً عن مستمعيك.

في النقاط التالية يمكنك أن تطور نفسك:

أن تزيد من ثقتك بنفسك:

يمكن للآخرين أن يزعزعوا ثقتك بنفسك بسهولة، الأمر الذي يدعوك بالضرورة لأن توضح الأمور باستمرار وتتأكد من مواطن القوة لديك. كما يمكنك أن تحظى أيضاً بشهادة بعض الأشخاص الذين تثق بهم في هذا المجال. ويمكنك أن ترجع إلى هذه الشهادات وتستحضر نقاط قوتك كلما شعرت أنك غير واثق من قدراتك.

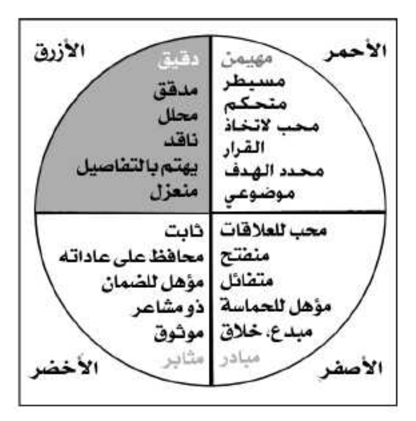
الموقف الإيجابي:

كن متفائلا ولا تتوقع الأسوأ دوماً؛ لأنك عندما تُقدم على محاضرة أو عرض ما بتوقعات سلبية فإنك لن تُقنع الآخرين بما تقول. فكر سلفاً بالأسباب والموجبات والفوائد التي تدعوك لأن تكون إيجابياً في عروضك. إن خوفك من حدوث أشياء غير متوقعة يجب ألا يكون سبباً لمواقفك السلبية.

درب مرونتك:

عندما تقع تحت ضغط ما فما عليك إلا أن تتابع إلى الأمام وتتمسك بإحدى التفاصيل غير الهامة إطلاقاً. لكن يجب أن تُدرب مرونتك. فكر وربما مع أحد الأصدقاء - ما الذي يمكن أن يحصل، وكيف يمكن أن تتصرف في كل حالة. الأمر الذي سيشد من عزيمتك ويقَوي ثقتك بنفسك. وإن حصل فعلاً وسارت الأمور على غير المتوقع فلديك فرصٌ جيدةٌ كي تكون مستعداً حقيقةً أو أن تجد بسرعة الحل المناسب من خلال تدربك على المرونة.

الأزرق:



يعطي الأزرق مستمعيه المعلومات بغزارة وعمق، وذلك من خلال المحاضرة الشفوية والنشرات المطبوعة التي يوزعها. لكنه قد يقع في خطرِ أن يُقدِّم الكثير الجيد. بمعنى أن محاضرته قد تصبح مملة؛ لأنه يقدم الكثير من المعلومات العلمية الجافة، ولا يفكر بوسيلة لتسلية حضوره وإمتاعهم. وإن أراد أن يُحدث الآخرين عن مواطن قوته أقحم نفسه في مشكلات وصعوبات. لا يحب الحديث عن نفسه، بل يحاول التركيز على بيانات وحقائق من سيرةِ حياته، الأمر الذي لا يعبر بما فيه الكفاية عن قواه الحقيقية.

قواك الشخصية:

❖ إنك مؤهل جداً للتقديم والمحاضرة حيث تغوص بالعمق وبالتفاصيل ولا تترك أية أسئلة مفتوحة.

❖ تُقبل على مستمعيك برحابة صدر وتشجعهم على طرح الأسئلة التي ستقوم بالإجابة عنها كاملة ودون أية صعوبات أو مشكلات.

❖ تكتسب الثقة من خلال أهليتك وخبرتك وقدراتك.

❖ تتحدث بشكل هادئ ومتكامل؛ لذا يتمكن مستمعوك من متابعتك بشكل جيد.

يمكنك أن تطور ذاتك في المجالات التالية:

لا تكثر من التفاصيل:

يمكنك أن تدخل في التفاصيل فقط عندما يكون ذلك ضرورياً أو لتوضيح أمرٍ ما، أو عندما تُسأل عن ذلك، لكن عليك أن تتقبل

أيضاً أنَّ معظم الناس لا يحبون بالضرورة أن يعرفوا كل شيءٍ بالدقة والتفصيل كما أنت.

حقك بالتعريف بقواك:

يجب ألا ترفض من حيث المبدأ، وجود حالات، عليك أن تُقَدِّم نفسك فيها وتَعْرِضَ بكل وضوح قواك وقدراتك. ليس هذا بالأمر المضحك. وإن لم تُرد أن يتجاوزك أحد فعليك أن تُقَدم نفسك شخصياً بكل نشاط وأهلية؛ فأنت تعلم بالأساس أين تكمن قواك.

العَرض الغني بالتنوع:

لا تدع مستمعيك يغرقون في خضم التفاصيل الموضوعية الدقيقة والمعلومات الجافة. قَدم لهم الأمثلة العملية، وحَضِّر المعلومات الحيوية الجَلية، إذ على مستمعيك أن يتعايشوا مع شيءٍ من واقع حياتك وصفاتك.

أظهِر شخصيتك:

اروِ بعض النكات وتحدث عن بعض أمورك الشخصية كي تَظهر للحضور كإنسان وليس فقط كآلةٍ حاملةٍ للبيانات والمعلومات. تَبدو للكثيرين على أنه لا يمكن الاقتراب منك، وهم ينتظرون منك إشارةً إلى أنه يمكن للإنسان أن يتحدث معك بشكل شخصي وودي أيضاً. بَيِّن للحضور على أنكَ تُعَول على العمل الجماعي، وقدرتك على العمل مع الآخرين، بالرغم من استقلاليتك الشخصية البارزة.

سيعطيك الجدول الموجز التالي نظرةً شاملةً حول نوعية العرض والتقديم المتعلقة بنمط لون شخصيتك بشكلٍ خاص. حيث يمكنك أن ترى من خلاله مكامن قوتك والنقاط التي يجب أن تعمل عليها لتحسينها بشكلٍ هادف. لا أن تتعثر بالحيل والأحابيل، بل أن تترك وقعاً وتأثيراً مثالياً لدى مستمعيك.

	الأخضر	الأزرق	الأحمر	الأصفر
نمط التقديم	منفتح /غير مباشر	متباعد/ غير مباشر	متباعد/مباشر	منفتح/ مباشر
افتتاح التقديم	هادئ، قوي الأركان	بارد	موضوعي	مؤثر بالآخرين
المظهر	هادئ، متوافق	رسمي/محافظ/فعال	رجل أعمال/نمطي	عصري
قبل المحاضرة	❖ شخصي ❖ مسترخ ❖ ودود، دمث ❖ غير رسمي	❖ ذو هيكلية ❖ منُظم ❖ فعال ❖ رسمي	❖ نشيط مجتهد ❖ رسمي ❖ فعال ❖ ذو هيكلية	❖ مُقلد ❖ شخصي ❖ متداخل، مشوش ❖ ودود، لطيف
سرعة التحرك	بطيء / خفيف الظل	بطيء / منظم	سريع / مقرر	سريع/فوري
الأولويات أثناء المحاضرة	تحسين العلاقات	المهمات : المحتوى	المهمات: النتائج	العلاقات : متداخلة
الخوف من	المواجهة	الألم	فقدان السيطرة	فقدان الهيبة
تحت ضغط الحضور	يخضع ويستسلم	يتراجع/يتحاشى الإجابة عن الأسئلة	مسيطر /يحب المواجهة والمنازعة	مهاجم/يغلظ القول لمستمعيه

	الأخضر	الأزرق	الأحمر	الأصفر
يبحث عن	الانتباه والحذر	الدقة	الإنتاجية	العرفان
يهتم بما يود أن يعرفه الحضور	❖ كيف سيؤثر بهم شخصياً ❖ من يكون؟	❖ كيف يتم الصفقة بشكل منطقي ❖ ما هي الطريقة؟	❖ ما الذي يؤثر بهم والزمن اللازم والتكلفة؟	❖ ما الذي يقوي موقفه، ❖ من يستخدمه غيره؟
يكتسب ثقته بنفسه من خلال	بناء علاقة وثيقة مع الحضور	التحضير الجيد	السيطرة	المرونة
يرغب المحافظة على	العلاقات	حالة الخبرة	النجاح وصورة الفعالية	حالته الثابتة
يحتاج إلى دعم الحضور في	المشاعر	الأفكار	الأهداف	الآراء
على الحضور أن يكونوا	مرتاحين	دقيقين	موضوعيين	مقلدين
يحب أن	يكون محبوباً	يكون صحيحاً	يكون مسؤولاً	يُعجب به الآخرون
يضطرب من	❖ عدم الإحساس ❖ عدم الصبر	❖ المفاجآت ❖ غير المتوقع	❖ عدم الإنتاجية ❖ انعدام القرار	❖ الملل ❖ الروتين
يقيس مدى نجاح العرض والتقديم بـ	❖ الصلة بالآخرين ❖ عمق العلاقة ❖ تفاعل الحضور	❖ الدقة ❖ النشاط ❖ طلب البيانات	❖ نجاح الحوار ❖ التقدم الملحوظ ❖ أرقام المبيعات	❖ التوافق ❖ العرفان ❖ الإطراء
تكون النهاية	فكرية	فكرية جداً	اتخاذ قرار	سريعة

الفصل السابع

ماهي المهنة التي تناسبك؟

إن كنت تَجد أن مجال عملك مقنع لك وترى فيه التحدي، وتشعر بأنه هام ومُلهم لك، فمعنى ذلك أنك تستمتع بعملك. وتجد أن الوقت يمضي بسرعةٍ، وأن العمل سهل للغاية، حتى وإن كنت تتعب وتبذل مجهوداً كبيراً في ذلك. وستجد أن ما تستثمره في هذا العمل مجدٍ و له مردود جيد. أما العكس، فهو بغاية السوء: أي أن يكون عليك أن تُمضي وقتك في عمل لا يهمك حقيقة ولا يناسبك إطلاقاً؛ لأن العمل يأخذ القسط الأكبر من وقتك على أي حال. هل تود أن تبدد وقتك في أمر لا يناسبك؟

من الطبيعي أنه لا توجد مهنة تَسَرُّكَ وتتحمس لها في جميع الظروف والأحيان . ستجد أن لكل مهنة أو عمل مهما كان جيداً، جانباً سلبياً، كبعضِ النشاطات التي قد لا تشدك ولاتجدها مثيرة. لكن المهم، هو أن يتناسب أي عمل أو نشاط تقوم به مع قدراتك وخبرتك بشكل أساسي. عندئذٍ ستشعر بأنك في حالة توازن ولديك الطاقة والإرادة، للتعامل مع المشكلات والحالات الطارئة البسيطة.

فالسؤال الذي يطرح نفسه إذاً: ما هو العمل الذي يناسبك؟ وفي أي مجالٌ سواء كان مهنياً أو وظيفياً، يمكنك أن توظف قدراتك ومواهبك بالشكل الأمثل، وتحقق التزاماتك دون أن تحني نفسك؟ كثيراً ما يحدث أن يتولى أشخاص مَهمات لمجردٍ أنها توفرت لهم بالصدفة.

مثال: إن الشاب الاجتماعي المتقلب ميشيل لا يدري بالضبط ما العمل الذي سيختاره. لكنه وبناءً على نصيحة والده المحامي فقد درس القانون. وقُدر له أخيراً، وبناءً على توصية أحد أصدقاء والده أن يعمل في وزارة العدل كمتدرب فجاء بهذا الشاب الذكي بعد امتحانات السنة الثانية وسلمه مركزاً وظيفياً. لكن بالرغم من كل محاولات ميشيل وجهوده لم يتوافق مع طبيعة العمل الوظيفي وأنظمته؛ فقد صُدِمَ الكثير من زملائه بطبيعته الفوضوية، بالرغم من حبهم لنمطه الاجتماعي المرح المنفتح. أخيراً اقتنع الجميع بما فيهم ميشيل ذاته بأنه ليس سوى دخيل على هذه الوزارة، وأن قُدراته لن تتجلى في هذا المكان.

إن لم يتناسب العمل مع قوى الإنسان وقدراته الذاتية فهناك إمكانيتان: فإما أن يتركه ويبحث عن غيره، أو أن يتأقلم مع ذلك العمل، وهذا يمكن أن يتم دون إشكالات كبيرة. لكن الأرجح وحسب خبرتي هو أنَّ على الإنسان في هذه الحالة أن يضغط على نفسه وينحني كثيراً. الأمر الذي سيكلفه كثيراً من الجهد والطاقة التي لن تكون ضرورية لو أنه اختار العمل المناسب. وسيكون للتأقلم القسري في الغالب مضاعفات جانبية سلبية: مثل: التوتر ونزاعات مع الزملاء والرؤساء وتذمر خفي دائم. وقبل كل شيء: فإنه لا يمكن للإنسان أن ينخرط في هكذا عمل ويعطي أفضل ما عنده.

حتى العمل الطوعي يجب أن يتناسب:

ليس المعني في هذا الفصل هو فقط المهن والأعمال العادية، ولو أن هذا ينطبق على معظم القراء. لكن إن أردت أن تدخل في عمل

تطوعي أيضاً فعليك أن تعلم جيداً ما أهمية أن تجد لنفسك عملاً يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك؛ لأنك ستحقق بذلك النجاح الأكبر. وإلا فإن مثل هذه المشاركة، ستجرك سريعاً إلى المنازعات وتفقد الرغبة في هذا العمل.

فوائد العمل الذي يناسب ميولك وإمكاناتك

من الطبيعي والواضح جداً أن للعمل الذي يناسب قواك وقدراتك فوائد جمة وميزات كبيرة على المدى البعيد. أُلخِصُ لك فيما يلي هذه الفوائد ثانيةً:

- ❖ التوظيف الصحيح: إنك تستخدم قواك بالمكان المناسب، ولا تهدر قدراتك بالتأقلم مع عمل لا يناسبك.
- ❖ إنتاجية أعلى: من البديهي أنك ستعطي أكثر إن أنت وضعت نفسك حيث تبرز قواك وقدراتك.
- ❖ توتر أقل: ستنجز مَهامك بيُسر وراحة وتشعر بضغط أقل في تنفيذ متطلبات عملك.
- ❖ سعادة في الحياة الخاصة: يكون للتوتر والنزاعات في العمل تأثير على العائلة والحياة الخاصة. وعلى العكس؛ فعندما تكون سعيداً بعملك، فإنك تقلل إلى حد كبير حدوث أية مضاعفات سلبية على الأسرة.
- ❖ التعاون: إنك عندما تكون في موقعٍ عملٍ يناسبك ويريحك، فإنك تتوافق مع محيط عملك بشكل أفضل. تكون مستعداً للتعاون مع

الآخرين، وهم يتعاونون معك أيضاً؛ لأن الجميع سيستفيد من ذلك. حيث ستتلاشى معظم النزاعات الناتجة عن تذمر أحد العاملين لعدم توافقه مع طبيعة العمل الذي يقوم به.

❖ الذهاب إلى العمل بسرور وانتظام: إنَّ من يعيش حالات التوتر سيمرض بسرعة. ومن يشعر بالضغط الدائم وثقل العملِ سيتهرب على الأرجح إلى التمارض (وربما الكحول والسجائر وما شابه ذلك). أما إن كنت تحب عملك فلديك سبب وجيه كي تذهب إليه بانتظام ولا تنقطع عنه إطلاقاً. و تخفف التوتر الذي قد يؤثر على صحتك ويدعوك إلى ترك العمل.

❖ البقاء في عملك: إنَّ من يمارس باستمرار عملاً لا يستسيغه فإنه سيسعى إن عاجلاً أم آجلاً إلى تغييره والبحث عن جديد (وقبل أن يجبره على ذلك الإنذار بترك العمل). أما إن لم يُقدِّر ويُقيِّم قدراته بالشكل السليم، ووجد نفسه في المجال الخطأ ثانية، فلا بد أنه سيتعرض إلى تكرار تبديل العمل. أما إن كنت بالمقابل تعرف قواك وقدراتك جيداً ووجدت المهنة التي تناسبك تماماً، فليس هناك من داعٍ لتبديل عملك باستمرار، وتتفادى بذلك جميع السلبيات المرتبطة بذلك.

إذاً فإنَّ تقييمك الصحيح لقدراتك هو الخطوة الأولى. (راجع أيضاً الفقرة الأولى من الفصل الرابع). والخطوة الثانية، هي أن تربط بين هذه الإمكانيات والخبرات والعمل المناسب لذلك.

تصنيف المهن:

هل يصبح الأحمر مديراً أو رئيساً، والخضراء طبيبة..؟ ليس بهذه البساطة يتم توزيع الأعمال... . إذاً كيف توافق بين قدراتك والعمل المناسب لها؟ لمعرفة ذلك عليك أن تعلم أولاً ما هي الأعباء والتحديات المنوطة بكل مهنة. ثم يمكنك بعد ذلك أن تحدد فيما إن كان بإمكانك أن تتوافق مع هذه الأعباء أم لا، وإن كنت تريد ذلك أصلاً.

لذا سأعطيك فيما يلي بعض المعايير التي يمكنك من خلالها أن تصنف صورة مهنةٍ ما أو وظيفةٍ رسمية، حيث يمكنك أن تُقسمها إلى أجزاء ومكونات فيتبين لك ما هي التحديات والمتطلبات. ثم تضع بعد ذلك هذه المتطلبات إلى جانب قواك وقدراتك المتوفرة لديك في هذا المجال، فإن توافقت أمكنك أن تأخذ هذه الفعالية بعين الاعتبار.

لقد أعددتُ لك اثني عشر معياراً ومن الطبيعي أنه يوجد أيضاً المزيد من العوامل التي قد تكون هامة لك في أحد الأعمال. يمكنك إطالة اللائحة كما تشاء. لكن لوضوح الرؤية وخشية المبالغة في التحليل وكي لا تضيع النظرة الشاملة فقد اقتصرتُ على اثني عشر معياراً وهي بالتأكيد الأساسية والأكثر أهمية.

١ . القيادة والمسؤولية:

❖ هل المَهمة عبارة عن مركز قيادي مع مسؤولية عن مجموعة من العاملين ؟

❖ هل هي قيادة مشروع دون مسؤولية عن العاملين معك؟

❖ ما أهمية هذا المركز القيادي أو المشروع بالنسبة لكامل المؤسسة أو المجموعة؟

❖ ما مقدار المسؤولية أو الاستقلالية التي يمنحك إياها هذا العمل؟

❖ هل يتم تقييم العمل المستقل في المؤسسة على أنه شيءٌ إيجابي، أم أنه غير مرغوب فيه؟

٢ . هيكلية مجال العمل:

❖ في أي هيكلية يمكن تصنيف العمل؟

❖ ما هي الهيكلية الأهم لتنفيذ مهمتك واتخاذ قراراتك؟

❖ هل للهيكلية أهمية تذكر في هذه المؤسسة؟

٣ . الإستراتيجية:

❖ هل هذا المركز مسؤول عن إعداد إستراتيجة المؤسسة أو قسم منها، أو أنه يساهم بذلك على الأقل؟

❖ كيف كانت الإستراتيجية حتى الآن؟ وهل ستبقى على حالها أم أنها ستتغير؟

❖ ما مدى علاقة هذا المنصب بسياسة الشركة أو المؤسسة، وإلى أي مدى يمكنك أن تؤثر بهذه السياسة من خلاله؟

٤ . تحفيز الآخرين:

❖ هل من متطلبات هذا العمل أنَّ عليك أن تُحرض الآخرين وتعطيهم الحافز: سواء من العاملين أو الزبائن؟

❖ كيف وبمَ يتم تحفيز العاملين والعملاء في هذه المؤسسة بشكل عام؟

٥ . إمكانيات التواصل:

❖ ما هو نوع التواصل المرتبط بهذا المنصب ؟ هل عليك في الغالب أن تستمع أكثر، أم أنك تعطي التعليمات وتوزع العمل، أم أن مهمتك تقتصر على عرض بعض الأمور وشرحها ؟

٦ . التفاعل مع الآخرين:

❖ ما هو حجم الاحتكاك والتواصل مع الآخرين؟

❖ هل يوجد الكثير من المناسبات التي تستدعي اللقاء مع آخرين والدردشة، أم أن هذه اللقاءات تكون في الغالب موضوعية مختصرة وتقتصر على ذات الأشخاص؟

٧ . جَودة النوعية:

❖ ما أهمية نوعية النتائج بالنسبة لهذه المؤسسة؟

❖ هل لأمور أخرى . وخصوصاً الوقت . أولوية على جودة النوعية ؟

❖ ما مدى شهرة وسمعة منتجات/ خدمات هذه المؤسسة أو الشركة من حيث جودة النوعية؟

٨ . النظام والروتين:

❖ هل العمل روتيني جداً، ويخضع لأنظمة محددة وصارمة؟

❖ ما مدى حرية التصرف والصلاحيات المتوفرة لك لتنفيذ مهمتك ؟

❖ هل الخبرة ضرورية لممارسة العمل؟

❖ ما مدى المرونة المتوقعة منك؟

٩ . الإبداع:

❖ هل يتطلب هذا العمل الإبداع؟

❖ هل يتوفر لذلك حرية التصرف الضرورية؟

❖ هل يُقيَّم الإبداع على أنه أمر إيجابي في المؤسسة؟

١٠ . التعامل مع الوقت:

❖ ما أهمية الدقة والالتزام بالمواعيد في المؤسسة؟

❖ هل عليك الاستجابة للتغيرات بسرعة؟

❖ ما هي أوقات الدوام، وما مدى المرونة والتسامح بذلك؟

١١ . التطلعات والتعديلات في طبيعة العمل:

❖ ما هي التطلعات التي لديك لتطوير العمل وتحديثه ؟

❖ هل تتغير صورة العمل بسرعة على أساس التطوير والتحديث؟

❖ هل تتوقع نتائج رائدة ولم يكتمل بعد ويثبُت الإطار المهني للعمل؟

هذه هي الأسئلة التي يمكن أن تَطرحها حول المنصب الذي يُعرَضُ عليك. والحل الأمثل هو أن تنتسب إلى إحدى الدراسات أو الدورات التعليمية كنموذج للتغيير والتطوير.

تمرين: تحليل مواقع العمل

لقد وضعنا لزبائننا استمارة استبيان لتحليل مراكز العمل المختلفة، حيث على المتقدم للعمل أن يُعرِّفَ إطار الإجراءات التي تمكنه من تطوير مركز العمل المعني. وكي يكون التحليل نزيهاً وموضوعياً قدر الإمكان يتم تقييمه بالاستعانة بالكمبيوتر. ومن المهم بالمقابل كيف يتم تعريف مركز العمل المعني من قبل أصحاب المؤسسة.

كما يمكنك الإجابة عن هذه الأسئلة دون الاستعانة ببرامج الحاسب، حيث تستطيع أن تعرف ما هو إطار التعامل والتصرف المطلوب لهذا العمل، وقد جدولنا فيما يلي أهم القدرات والمواصفات التي يمكن أن تكون ضرورية لمنصبٍ ما، وقسمناها حسب ألوان الأنماط المختلفة. يرجى تسليط الضوء على الشروحات التي تعتقد أنها الأقوى بالنسبة للعمل المعني. وهكذا يمكنك أن تحدد من نظرةٍ واحدة، أي الأنماط هو الأنسب لهذا المنصِب.

العمل يتطلب:

الأحمر: التعامل مع المشكلات والتحديات

( ) اتخاذ القرار السريع والحاسم.

( ) التعايش مع التبدلات والتغيرات المستمرة.

( ) مساحة من الحرية، ليتمكن من معالجة الأمور باستقلالية.

( ) التوصل إلى القرارات بسرعة.

( ) حل المشكلات الشخصية.

( ) أن تبعث الآخرين على التصرف.

( ) التعامل مع التحديات.

( ) معالجة الأمور بشجاعة وإقدام.

( ) معالجة الأمور بحس المسؤولية.

( ) الانشغال أقل ما يمكن بالتفاصيل ودقائق الأمور.

الأصفر: التواصل مع الآخرين

( ) إظهار المرونة.

( ) بناء تواصل مع كثير من الناس.

( ) تبادل الآراء والأفكار.

( ) خلق الاهتمام والحماسة.

( ) التأثير على الآخرين نحو هدف مشترك.

( ) إظهار التفاؤل.

( ) رعاية التواصل المستمر مع الآخرين.

( ) الحفاظ على محيط مريح.

( ) التواصل بقناعة تامة.

الأخضر: الثبات بالعمل

( ) العمل في مجال ثابت نسبياً.

( ) الإتيان بطاقات مستديمة وثابتة.

( ) عرِّف نفسك ضمن فريق العمل.

( ) العمل على أشياء محددة.

( ) العمل في مركز عمل ثابت.

( ) إبداء الكثير من الصبر.

( ) القيام بالعمل الروتيني.

( ) يمكنك أن تدمج نفسك في نظام معين.

( ) تركز تماماً على المهمة التي بين يديك.

( ) تتحاشى النزاعات والمواجهات ما أمكن.

الأزرق: التعامل مع الهيكلية والقواعد

( ) الاهتمام بالبيانات، قبل التعامل مع الموضوع .

( ) العمل دون أخطاء.

( ) إبداء الدبلوماسية والاستعداد للتعاون.

( ) التقيُّد بالوسائل المتبعة سابقاً.

( ) التركيز على مفردات الأمور.

( ) العمل حسب المقاييس.

( ) متابعة الإجراءات حتى أدق التفاصيل.

( ) مراقبة الجودة بمنتهى الدقة.

( ) أخذ الحقائق والبيانات بعين الاعتبار.

( ) إعطاء وزن وأهمية لجودة النوعية أكثر من النشاط والفعالية.

إطار العمل وأنماط الألوان:

كي أسَهل عليك عملية المطابقة فقد وضعت أنماط الألوان الأربعة إلى جانب هذه المقاييس، واستنبطت من ذلك المتطلبات التي تتناسب مع كل نمط من هذه الأنماط. لكن لا يتعلق الأمر هنا بتحديد فيما إذا كان الأصفر مناسباً لمنصب مدير التسويق في شركة للكمبيوتر أم لا. بل يعتمد على إطار العمل تحديداً وعلى قرار الشركة بحد ذاتها. قد يكون ذات المنصب مغرياً للأصفر في إحدى الشركات؛ لأنه يتمكن من الاستفادة من علاقاته القوية وإبداعاته الخلاقة، أما في الأخرى فلا؛ لأنَّ هناك من هو أقوى منه يمنعه من ذلك. هنا عليك أن تُظهر ميولك، ما الذي عليك أن تنتبه له إن كنت من النمط الأصفر؟ ما هو الأصلح لقواك أكثر من غيره وأين عليك أن تُؤقلم نفسك جيداً؟ ولتوضيح هذه الميول والتوجهات فقد عمدتُ إلى المقاييس والمعايير المذكورة أعلاه .

الأحمر:

القيادة والمسؤولية:

يطمح الأحمر دوماً نحو السلطة والقيادة، ويفضل المسؤولية الكبيرة على تلك البسيطة. وإن لم يكن يتمتع بمثل هذا المنصب القيادي فإنه يطمح دوماً إلى مثل ذلك. إنه يحتاج إلى مجال واضح ومحدد يمكنه أن يعالجه باستقلالية وتفرد. ومن المهم جداً أن يكون لديه سكرتيرة أو مساعدة تتولى عنه الأعمال الروتينية والتفصيلية.

ومما يحفزه أيضاً تولي المسؤولية عن مجموعةٍ من العمال أو مشروع ما. وكلما زادت أهمية المشروع ازداد لديه الحافز أكثر.

لا يمكنه العمل بشكل جيد مع زملاء ضعاف أو في ظل رئيس ضعيف، وسيحاول أخذ زمام المبادرة والسيطرة على مسؤولياتهم. الأمر الذي قد يؤدي إلى خلاف ومنازعات. يحتاج الأحمر على أي حال إلى رئيس فوقه، يعطيه حرية التصرف ويحاوره بندية، لكنه يستطيع أيضاً أن يضع له حدوداً واضحة.

كما يفضل الأحمر تولي مسؤولية المجازفة بتأسيس شركته الخاصة، وهو عندما يأتي بالأشخاص المناسبين الذين يمكن أن يكملوه يصبح لديه أيضاً تطلعات وآمال أكبر للنجاح. إنه الشخص الأمثل لتوجيه العاملين معه نحو أفكاره التجارية أو المهنية.

هيكلية محيط العمل:

يندمج الأحمر في الهيكلية المحيطة به طالما أنها تدعم منصبه القيادي وتحميه. كما يجب أن يكون لهذه الهيكلية معنى وأهمية وأن تدعم العمل فيتقبلها عندئذٍ ويتمسك بها. أما إن كانت ستُقيده باتخاذ قراراته ويضطر مثلاً للحصول على ثلاثة تواقيع في كل مرة عليه أن يتخذ فيها قراراً، فإنها ستَضرب على أعصابه ويبدأ بمحاربتها. وعلى هذه الهيكلية ألا تعيق تنفيذ مهماته، وعندما يكون أمامه هدف ما فإنه يود أن يقرر هو شخصياً كيف يصل إليه. وإن كان عليه أن ينخرط في خطة معينة تحدد له كيفية التعامل مع

الأمور وطريقة إنجازها فإنه يتوتر من ذلك كثيراً ولا ينسجم مع هذه المهمة.

الإستراتيجية:

إن أكثر ما يحرض الأحمر ويحفزه، هو أن يكون للمهمة الموكلة إليه أهمية خاصة للمؤسسة التي يعمل بها؛ لذا يسره أن يكون له دور إستراتيجي، خصوصاً عندما يكون من النمط الإصلاحي، أي عندما يكون لديه قدر كبير من صفات الأزرق. أما إن كان عليه التقيد بإستراتيجية محددة سلفاً، أو لم يشارك بصنع هذه الإستراتيجية والقرار فإنه يحتاج إلى دوافع أخرى، كي يبرز هذا العمل إلى الخارج بنجاح، ويفضَّل أن تكون هذه الدوافع من النوع المادي.

حافزه للآخرين:

بالنسبة للأحمر الخالص لا يمكن أن يوضع تحريضه للآخرين في الميزان، إنه يتوقع من الآخرين أن يقبلوا سلطته وينفذوا ما يكلفهم به دون نقاش، وحيث إنه ينتقد الخطأ صراحة ويقدر للآخرين مجهودهم فقط فلن يكون تأثيره على العاملين معه من النوع الحافز دوماً. والأفضل أن يكون لديه مساعد من النمط الأزرق؛ لأنه يندمج بالعمل كليةً ويقوم بكافة التفاصيل الدقيقة، في حين ينال هو المديح والثناء على عمله. ومن الأفضل أن يكون بين العاملين مع الأحمر أيضاً شخص آخر ينجز له أعمال التحفيز والتحريض.

أما إن كان لديه جانب قوي من خواص النمط الأصفر فيكون عندها المحرض الأمثل؛ لذا يدعى أيضاً هذا المزيج من الأحمر والأصفر بهذه التسمية؛ لأنه ستتوحد عنده عندئذ قدرته على توزيع العمل مع القدرة على دفع الآخرين وانتزاع إعجابهم، لن يدع أياً من العاملين معه يغيب عن عينيه، دون أن يُفقدهم الاستمتاع بمهماتهم.

القدرات على التواصل:

نمطه في التواصل واضح ومختصر. لا يحب الأحمر النشاطات التي تتطلب تركيز الإصغاء أو مسايرة الآخر، وحيث إنه يتوجه إلى عمله ومهماته بالكامل، فإن تفاهمه مع الآخرين لا يتم دوماً دون احتكاك أو إشكالات، فهو يحتاج إذاً إلى العمل الذي لا تكون فيه المحادثات المكثفة أو النصائح من الآخرين هي الشيء المركزي.

تفاعله مع الآخرين:

المقابلة مع الأحمر تكون في الغالب على المستوى الموضوعي العملي، أما عندما يتطلب الأمر جهداً أو تضحية خاصة فإنه سرعان ما يستنكف ويتراجع. وفيما عدا ذلك فإنه يستطيع أن يمثل نفسه ومؤسسته في إطار مهمات المدير المسؤول.

يهتم بهذه المقابلات فقط عندما يجني منها منفعة خاصة أو يحصل على التقدير والإعجاب والاحترام، لن يرتاح في العمل الذي يتوجب عليه فيه إقامة علاقات متجددة باستمرار، كما في الصحافة

مثلاً، حيث عليه بالمقابل أن يرجو الآخرين دوماً. إلا إن كان هو رئيس ذلك القسم.

جودة النوعية:

بما أن الأحمر يتوجه بشدة نحو النتائج ويتصرف بسرعة، فلن نستطيع أن نضمن جودة عمله دوماً. يمكن أن تشكل الأعمال التي تعوِّل جداً على النوعية تحدياً له، خصوصاً عندما يمتلك جانباً قوياً من صفات الأزرق، ولا يزعج نفسه كثيراً بدقائق الأمور. يجب ألا يصبح ضمان الجودة بالنسبة له عملاً روتينياً، بل يجب أن يظلَّ تحدياً مستديماً. يناسبه تطوير بعض المواصفات الجديدة مثلاً، أكثر من تطبيقه لها أو مراقبتها. إنه يهتم بكيفية تحسين النوعية وتطويرها مقارنة بالمنافس، وليس بكيفية تصنيع منتج ما يومياً بذات الجودة.

التنظيم:

لا يستسيغ النمط الأحمر الأعمال التي تتطلب دوماً ذات الروتين والنظام، فهو لا ينسجم مثلاً مع العمل المخبري أو البحث العلمي، إلا إن كان في منصب قيادي أو كان العمل مميزاً جداً ويحقق له شيئاً من التباهي والشهرة.

أما إن كان عليه إعادة صياغة نظامٍ ما يتم من خلاله تحسين عمل الآخر، فإنه يهتم بذلك كلياً. خصوصاً إن كان من النمط المصحح، أي أن لديه قدراً كبيراً من صفات الأزرق. وحيث إنَّه مفكر

منطقي فإنه ينسجم مع الأنظمة والقوانين، شرط ألا تسيطر عليه أو تملي عليه شيئاً، بل أن يكون هو الذي يقرر بشأنها من تلقاء ذاته.

الإبداع:

ليس الأحمر بالمبدع الباهر، بل إنه مفكر جيد ومحلل ممتاز إلا أنه مدَّعٍ زعوم. لا يشعر بارتياح في العمل الذي يتطلب إبداعاً كثيراً. وإن توفر لديه جانب قوي من صفات الأصفر فإنه يوحِّد عندئذٍ بين الإبداع وقدراته القيادية، ويصبح مؤهلاً لقيادة مجموعة من المبدعين الفوضويين، في وكالة للدعاية والإعلان مثلاً؛ لأنه سيتفهم متطلباتهم الاستقلالية ويقودهم على درب النجاح الطويل، حيث يدلهم على الاتجاه الصحيح ويتطلع إلى النتائج.

التعامل مع الوقت:

إن الأحمر هو الشخص الأنسب للعمل تحت ضغط الوقت، يتفاعل مع المتغيرات بسرعة ويسعى للوصول إلى الهدف بالطريق المباشر. ولا يهمه نظرة الآخرين إلى ذلك.

التطلعات ومتغيرات الصورة المهنية:

تطلعاته المستقبلية هي دوماً نحو الأعلى. سواء في تدرج الرُتب الوظيفية أو في شريحة الدخل أو في النظرة الاجتماعية. و لا يخشى إطلاقاً فكرة أنَّ المجال المهني الذي يعمل به يمكن أن يتغير في المستقبل القريب. على العكس من ذلك تماماً فإنه يعتبر أن هذا

تحدٍ له عليه أن يواجهه. وحيث إنه يتطلع دوماً إلى المستقبل فهو يفضل العمل في مجالٍ حديث، أو فرع متطورٍ ذاتياً حيث إمكانيات العمل المميز والنجاح الباهر لا زالت متاحة: كأن يعمل في الاقتصاد الإلكتروني أو مديراً في مجال الكومبيوتر أو الاتصالات.

الأصفر:

القيادة والمسؤولية:

يميل النمط الأصفر إلى خشية المنصب القيادي والمسؤولية ويبتعد عنهما؛ لأنه لا يحب اتخاذ القرارات ولا يطمح إلى المناصب القيادية بشكل خاص. إنه يفضل أن يتَحمَّل غيره المجازفة ويقوم هو من خلال منصب آمن بتطوير شيءٍ جديد أو إجراء اتصالات وعلاقات جديدة.

على الذين يملكون جانباً قوياً من صفات الأصفر أن يفكروا ملياً، فيما إذا كانوا سيتسلمون مسؤولية قيادية أم لا. و إلا فإنهم سيقعون تحت ضغط كبير بحيث لا يتمتعون بإبداعاتهم. ناهيك عن أنهم يفضلون أن يتفاهموا مع العاملين معهم على أن يقوموا بأمرهم وتوجيههم، وهم في الغالب ليسوا من المتسلطين على أي حال. يصعب عليهم توجيه النقد أو الملاحظات حول سلوك مرؤوسيهم؛ لأنهم يثقون بالآخرين من حيث الأساس، حتى وإن أساؤوا تقييم قدراتهم.

هيكلية محيط العمل:

لا يسمح للأصفر أن يتقرب كثيراً من بقية الكادر العامل. إذ إنَّ تحديد المهمات وجمع التواقيع ووجود جمع غفير من الأشخاص الذين يتحدثون معاً في شؤون عمله، كل ذلك يحد من نشاطه. يجب أن تكون لديه كامل الحرية كي ينجز عمله في مكان آخر أو أن يتمكن من السفر فوراً إلى جهةٍ ما من أجل العمل. كما لا يجوز أن تحد من نشاطاته أوقات الدوام الرسمي التي تنحصر بين الساعة التاسعة صباحاً والخامسة مساءً مثلاً. وبما أنه يفضل العمل ليلاً أحياناً فإنه قد يأتي متأخراً في تلك الأحيان.

يحتاج من ناحية أخرى إلى هيكلية محددة، و إلا فإنه سينخرط في فوضى عارمة. وإن كان رئيسه من النمط الأصفر أيضاً فإنه سيقع في خطر التمزق؛ لأنه لا يستطيع أن يحقق شخصياً الهيكلية الانضباطية. لذا يفضل أن يكون لديه بعض النقاط الثابتة، التي يستطيع من خلالها أن يمنح عمله بعض المرونة.

الإستراتيجية:

ليس الأصفر بالإستراتيجي، الأمر الذي يُفضَّل أن يتركه للآخرين. تتأثر قراراته أحياناً بمشاعره، لكنها تكون في أغلب الأحيان صحيحة. إلا أنه لا يستمتع بتحليل البحث والتطوير طويل الأمد ولا بالتعامل مع الخطوات الناتجة عن ذلك. بل يمكنه أن يساعد الأحمر والأزرق اللذين يسرهما ذلك. وحيث إنه يتابع باهتمام

التطويرات الحديثة، ولديه اتصالات واسعة، فإنه يعلم في كل حين إلى أين يتجه القسم الذي يعمل فيه. إي إنه مزود المعلومات الأهم بالنسبة للإستراتيجي.

الحافز للآخرين:

إن تحريض الآخرين وتحفيزهم هو بالدرجة الأولى من اختصاص النمط المختلط أزرق - أحمر (راجع النمط الأحمر). أما الأصفر الخالص فيستطيع منح الإلهام والحافز للآخرين ودفعهم معه من خلال حماسته واهتماماته. الأمر الذي يتعلق أيضاً بتفاؤله الشخصي. يميل أيضاً إلى جانب ذلك، ومن خلال حماسته واهتمامه، إلى إعطاء الآخرين آمالاً كبيرة في شخصه. ثم يكون تأثيره في حالات معينة على العكس من ذلك تماماً، حيث يخيب ظنهم لأن توقعاتهم لم تتحقق.

أما إن كان من نمط الأخضر. أصفر، فإنه يُقبل على الآخرين بحرارة ويمكنه أن يحفزهم بامتياز. ويُفضِّل أن يعمل في هذه الحالة ضمن فريق عمل فيقوم بدفع الآخرين وتحريضهم، لكن دون أن يقودهم أو يترأسهم.

القدرات على التواصل:

لديه قدرات فائقة على التواصل، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بعرض شيءٍ ما أو تقديم شخص ما والحديث عنه . يمكنه أن يعرض منتجاته بشكل رائع، وهو ممتاز في جميع الفعاليات التي تتطلب

الحوار الجيد وبراعة العرض والشرح. ناهيك عن كونه عريف الحفل ومقدم العروض والاحتفالات البارع.

لكن تبرز بشكل أضعف قدرته على الإصغاء للآخرين أو الإقبالِ عليهم. إضافةً إلى أنه المستشار، النمط المزيج من الأخضر والأصفر، حيث تبرز إمكانياته كأفضل ما يمكن. وهذا هو كما نعلم جميعاً الأمر الجيد في جميع المهن، حيث يقوم بنصح الآخرين ودعمهم ومشاركتهم العمل في المفاوضات.

التفاعل مع الآخرين:

يحتاج النمط الأصفر إلى كثير من التواصل مع الآخرين. لكنه ليس بالذي يكافح منفرداً على أي حال. إنه يُفضل التعارف العفوي غير الرسمي والحفلات الصغيرة (لقاءات العازبين)، حيث يمكنه التعرف على أناس جُدد باستمرار. يهتم كثيراً بالمهنة التي تتطلب مثلاً زيارة المعارض أو العناية بالزبائن أو السفر البعيد ... إلخ؛ لأنه يميل إلى التغيير والتجديد.

قلائل جداً الذين يستطيعون مقاومة جاذبيته، وعلى الأقل عند اللقاء الأول. إنه من النوع المحبب، صاحب النكتة واجتماعي جيد؛ لذا يستمر مع الزبائن والزملاء. ينخرط كذلك بنمطه المتكلم مع مجموعة النمط الأزرق، الذين يفضلون الحديث بالتفصيل عن أمور سطحية لكن عن أناس يعرفونهم. يُفضَّل أن يُوظَّف الأصفر حيث يمكن أن يُستفاد من قدراته ويدخل في تعارف سطحي مع الآخرين.

جودة النوعية:

ليست المهمات التي تتطلب الاهتمام بالتفاصيل والجودة من اختصاص الأصفر. تسقط في الغالب أحكامه وآراؤه لأنه يُقيم الأمور استناداً إلى تحليلات سطحية.

لكنه يركز بالمقابل على التفاصيل الدقيقة جداً التي لا يلاحظها أحد غيره. و هكذا فإنه يشارك بشكل ملحوظ في مراقبة جودةِ منتجٍ ما، لكن على صعيد الإشارة والتنبيه وليس بالتنفيذ الفعلي.

التنظيم:

بما أن الأصفر يقدر المُبدع الفوضوي ويجده مثيراً فإنه يخشى أي نوع من التنظيم. إن تَرتب عليه التَقييد بالكثير من المعطيات المحددة سلفاً، وتنفيذ ذات المَهمات باستمرار، فإنه سيفقد صبره واهتمامه بالعمل بسرعة. إنه يحب المفاجآت والأمور غير العادية ويناسبه العمل الذي يمنحه حرية التصرف والتنفيذ على طريقته الخاصة.

الإبداع:

هنا تكمن قوته الكبرى، الأصفر مبدع بامتياز، قد يستثار من بعض صغائر الأمور، ولديه دوماً أفكار غريبة جداً. لكنه يترك مهمة تنفيذ هذه الأفكار لغيره، كذلك فإنه لا يترك توارد الأفكار الجديدة باستمرار يثنيه أو يحرفه عن فكرته الأساسية الجيدة.

تأتي قوى الأصفر في محلها في المهن التي تتطلب إبداعاً وأفكاراً جديدة باستمرار، كالدعاية والإعلان والصحافة والتصميم والموضة، وكذلك في المجالات الفنية الأخرى يمكن توظيفه كأفضل ما يمكن، حيث نحتاج دوماً للأفكار الجديدة: كأعمال البحث والتطوير أو في مجال الدعاية والتسويق، وفي كلِّ جهةٍ تحتاج إلى المعارف والأفكار، لكن مع عدم الحاجة للعمل على التفاصيل ودقائق الأمور.

التعامل مع الوقت:

إن موقف الأصفر من الوقت تقريبي، وحيث إنه يدعُ العديد من الأمور الأخرى تُلهيهِ عن التزاماته فهو نادراً ما يكون دقيقاً في مواعيده.

عليه أن يضبط نفسه كثيراً في العمل يود دوماً أن يحضر في المواعيد، لكنه لا يتمكن من ذلك في أغلب الأحيان. يمكنه أن ينهي الأعمال المرتبطة بمواعيد، فقط إن أعجبته واشتغلها براحة وسرور. تناسبه من ناحية أخرى التغيرات المفاجئة. لذا فهو يفضل المهن التي يكون فيها تحت ضغط العمل، ويكون فيها بالتالي الكثير من التغيير والتبديل.

التطلعات والتغيرات في إطار العمل:

يُفترض أن تكون تطلعاته من الطابع المادي، إن ما يجذبه كثيراً ويثيره هو الكسب الكثير، كي يتمكن من تأمين الحاجات التي يتباهى بها أمام الآخرين.

وحيث إن النمط الأصفر يفضل أن يقوم بأحدث الأشياء على أي حال، فلن يزعجه أن تتغير طبيعة عمله بين الحين والآخر. أما إن ترتب عليه أن يعمل باستمرار في تطوير التقنيات الحديثة فيحتمل أن يفقد الترابط والتواصل. يكفيه أن يحصل فقط على طريقة وفائدة الاستخدام العملي، ولا يحتاج إلى فهم خلفيات التغيرات. إنه يفضل دوماً المهن التي بها شيء من الحركة والتغيير، على المهن التي يعلم من بدايتها أين وكيف سيكون في النهاية.

الأخضر:

القيادة والمسؤولية:

كذلك فإن نمط اللون الأخضر لا يحب اتخاذ القرارات ويخشى المسؤولية والمناصب القيادية، يحتاج إلى زمن طويل جداً كي يتخذ قراراته، ويخشى المجازفة. ومن المعلوم أن المركز القيادي يحتاج إلى روح المغامرة والمجازفة واتخاذ القرارات السريعة جداً أو الفورية في بعض الأحيان، كذلك ليس من طبيعته العمل المستقل جداً ودون مراجعة أحد، وعلى الأرجح فإن المركز القيادي سيجعله وحيداً جداً.

وإن حدث ووُضع الأخضر في مركز قيادي فإنه سيضطر للتصرف دوماً ضد إرادته. قد تسير الأمور بشكل جيد إن كانت لديه نسبة عالية من خواص الأحمر، التي ستعمل بمعاكسة صفاته الخضراء. الأمر الذي سيضعه في حالة توتر شديد، وغالباً ما يكون الخُضر في حالة استرخاء وسعادة أكثر إن لم يكونوا في

منصب قيادي، بل في عمل يحظون فيه بالتقدير والعرفان لشخصهم وولائهم وأريحيتهم.

هيكلية محيط العمل:

يحتاج الأخضر إلى هيكلية ثابتة مستديمة يستطيع أن يُطَبِّعَ نفسه معها، لا يحب التغيرات السريعة ويُفضِّل التعليمات الواضحة التي تحدد المطلوب منه تماماً. ترتفع عندئذٍ طاقته إلى أعلى مستوياتها يشعر بارتياح في الشركة أو المؤسسة المبنية على هيكلية واضحة. أما إن كان في العمل كثير من الفوضى وبلا هيكلية ولا يعرف موقعه بالضبط، فإنه لا يستطيع أن يعمل بارتياح. إن إعادة تعريف موقعه باستمرار تكلفه الكثير من الجهد والطاقة، بحيث إنه لا يأتي على عمله المحدد بالأساس.

أما إن كان يعمل في شركات الإبداع والفوضى وغير المألوف فإنه سينجح فقط عندما يقوم أحدهم بتعريفه بدوره بوضوح، أو أن يُعطى مَهمةً واضحة محددة ولا تتغير باستمرار. يشعر الخُضر بالارتياح في المؤسسات الصارمة، شريطة ألا تصبح الصرامة غير إنسانية. يحتاج النمط الأخضر إلى حرارة إنسانية ومزيد من التقدير، الأمر الذي يجب ألا يضيع في خضم الهيكلية.

الاستراتيجية:

يُفضِّل النمط الأخضر حالة الاستقرار، وأقل ما يمكن من التغيرات؛ لذا فهو ليس بالإستراتيجي الجيد. ينشغل ويهتم بالحاضر

فقط وليس بالمستقبل يخشى تغيير الاتجاهات؛ لذا فهو يميل دوماً إلى إنكارها أو تحاشيها، كذلك عليه ألا يقبل منصباً، يترتب عليه فيه العمل على إعداد إستراتيجية معينة. وإن فعل فسيكون لديه الكثير من النقاط الداكنة، ويترك عن غير قصدٍ إستراتيجيات جيدة أثبتت جدارتها ـ حتى وإن كان ذلك ضرورياً.

تأثيره بالآخرين:

إن أكثر ما يؤثر به الأخضر بالآخرين هو صورته الجيدة وكونه قدوة حسنة، إنه في الغالب ودود مخلص ويراعي مشاعر الآخرين؛ لذا فهو يعمل جاهداً لإيجاد الحلول بالتوافق والتفاهم. وكي يُقنع الآخرين فإنه يعمل جاهداً ويركز على مصالحهم، يحاول أن يَفهمهم بشكل جيد ويجد الحل الذي يُرضي الجميع. يركز على الإقناع حتى وإن احتاج ذلك إلى مزيد من الوقت.

القدرات على التواصل:

ليس النمط الأخضر بالمتحدث المفوه، وخصوصاً أمام حشدٍ من الناس. أما ضمن مجموعة صغيرة فيمكنه أن يتدبر أمره مع الآخرين بسهولة. لكن وحتى في هذا المجال لا يمكنه أن يقدم حديثاً مطولاً هاماً. يُفضل الحوار المختصر، يُحسن الإصغاء للآخرين، ثم يعرض لهم رأيه بالتفصيل. إنه متفهم للغاية ولا يحب الظهور. لديه كثير من الصبر على المناقشات. يُقدره زملاؤه والزبائن لهدوئه وعدم توتره بقيادة المحادثات. أما إن أطال أحدهم بالحديث والثرثرة (كالشخص

الأصفر مثلاً)، فإن ذلك يَضرب على أعصابه ويفقده صبره، لكن في وقت متأخرٍ جداً عن الأحمر أو الأزرق.

التفاعل مع الآخرين:

يُقدره زملاؤه في الغالب كثيراً على خلفية قدراته على التواصل. يحتاج الأخضر إلى بعض الوقت على أي حال كي يكتسب الحرارة مع الآخرين. في البداية يقابل الآخرين بحذر وتخوف خشية أن يتم استغلاله. لا يشعر بالارتياح في المهن التي عليه أن يقابل فيها أناساً جدداً باستمرار وأن يُوطنَ نفسه مع الآخرين على الدوام. يحتاج إلى الثبات في محيطه ويُفضل أن يرى ذات الوجوه كل يوم. وإذا ما توفرت لديه الثقة يصبح وفياً جداً ويرعى علاقاته. يمكنه أن يستمر في علاقته مع زبائنه لعشرات السنين، دون أن يمل ذلك. أو أن يبقى في ذات الشركة من لحظة تعيينه لحين خروجه على التقاعد (المعاش).

تناسبه جميع الأعمال التي تتطلب اتصالات مكثفة ومتجددة مع الآخرين، ويمكن أن تكون من المهن التي يحتاج فيها الآخرون إلى الدفء والتَفهُّم. أو من المهن الاستشارية التي يريد فيها الزبائن الدخول في متطلباتهم وإعطائهم الوقت اللازم للتعامل مع أسئلتهم المطروحة بعمقٍ وتروٍ .

كذلك يميل الخضر باستمرار إلى الدخول في أعمال تطوعية إلى جانب مهنتهم الأساسية والتزاماتهم العائلية، حتى في المجالات

التي لا يتوقعون فيها كثيراً من العرفان أو الشهرة. لكن عليهم أن ينتبهوا وألا يستهلكوا كامل أوقاتهم وطاقاتهم، وألا يعطوا الآخرين ونزولاً عند رغباتهم أكثر من اللزوم وينسوا أنفسهم.

النوعية:

إنَّ جودة عمل الأخضر مضمونة على الدوام؛ لأنه يقوم بعمله بشكل روتيني ومنظم ودقيق، شريطة أن يُعطى الوقت الكافي ولا يُمارس عليه أي ضغط. و إلا فإنه سيضطرب ويفقد تركيزه على العمل.

التنظيم:

يُحب الأخضر أن يعمل بانتظام. وليست لديه أية مشكلة مع الأساليب أو الإجراءات أو الاستخدامات المحددة، بل على العكس فهو يُفضل المهن التي تتطلب التقَيد بمعطيات ثابتة ومحددة سلفاً. عندها يشعر بالأمان والارتياح ويركز انتباهه على عدم الوقوع في الخطأ.

أما إن حدث تغيير في طرق العمل، فإنه سيحتاج لبعض الوقت ليتأقلم مع ذلك. لا يستطيع أن يتوافق مع الأساليب الجديدة بين عشية وضحاها، بل يحتاج إلى كامل الهدوء والروية كي يستوعب من جديد ما يجري. ويحتاج إلى إعادة تأهيل دقيقة، والأفضل مع مدرب وثلاث جولات تجريبية، حتى يعود إلى عمله بشكل طبيعي وجيد.

الإبداع:

ليس الأخضر بالمبدع الخارق، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالتجديدات والأشياء المستحدثة، لكنه مبدع عندما يتعلق الأمر بإيجاد حل توافقي يعيد الانسجام إلى أعضاء فريق العمل أو بين الشركة والزبائن. كما يمكنه أن يكون مبدعاً في تصرفه لحماية نفسه، عندما يقف بسلبية ويمانع ضد التغييرات.

التعامل مع الوقت:

يحتاج الأخضر دوماً إلى مزيد من الوقت ويقع في الغالب تحت ضغط الوقت والمواعيد قصيرة الأجل، لا يحبذ الإسراع في عمله ويلزمه الوقت الكافي كي يتبادل بعض الكلمات الخاصة أو ليبحث مشكلة ما مع زميل آخر والتركيز عليها.

إنَّ أفضل شيءٍ لديه هو أن يَعلم قبل وقت طويل الموعد المحدد لإنهاء مَهمةٍ ما. ثم ينظم وقته عندئذٍ بحيث يحقق ذلك ويلتزم بالموعد. على ألا يعترض المخَطَط ما لم يكن في الحسبان، الأمر الذي يمكن أن يقذفه خارج المسار.

يمكنه أن يساير المخططات الزمنية الموضوعة من الآخرين طالما أنها لا تتطلب منه الإسراع في عمل ما. وعلى العكس من ذلك لا يرغب في تحمل مسؤولية تنظيم عمل فريق ما؛ لأنه لن يكون متأكداً فيما إن كان الآخرون سيتقيدون ببرنامجه الزمني أو أن أحد الصُفر سيدمر له مخططاته، وهو يفضل أن يتحاشى أية مواجهات أو نزاعات يمكن أن تنتج عن ذلك.

التطلعات والتغيرات في إطار العمل:

إن أفضل شيءٍ لدى الأخضر هو أن يعمل في محيطٍ التغيرات فيه ضئيلة، وحيث عليه أن يتأقلم مع التجديدات ببطءٍ وروية. بالرغم من علمه أن على الإنسان أن يجاري عصره في هذه الأيام، وأن يتوافق باستمرار مع التقنيات الحديثة. لكن يجب أن تكون هذه المعرفة والمعلومة في العقل وليس في القلب؛ لذا كان على النمط الأخضر القوي أن يبحث عن مهنةٍ ليس فيها الكثير من التعامل من التقنيات العصرية بل مع الإنسان. حيث يَقل احتمال التعرض للتغيرات وتبرز قدراته على التعامل مع البشر، لكن عليه ألا يتمسك بشدة بحاله التي هو عليها كي لا يفوت على نفسه أشياء من التطوير والحداثة.

الأزرق:

القيادة والمسؤولية:

إن من أولى صفات النمط الأزرق أنه لا يسعى إلى القيادة والمسؤولية، حيث يصعب عليه اتخاذ قرار نهائي، مع أو ضدَّ أمر ما، على أساس المعلومات الشاملة التي جمعها وارتآها. بل يُفضِّل أن يُهيئ لاتخاذ القرارات فيقدمُ للمُقرر المواد التي جمعها وحللها بشكل جيد. ثم يبقى قريباً من مستوى القرار، مهمته منطقية وهامة جداً، لكنه لا يود أن يلتزم بمسؤولية اتخاذ القرار.

لكن وعندما يتوفر لديه قسط وافر من صفات الأحمر، أي أنه من النوع الإصلاحي، فلن يترك سلطة اتخاذ القرار تفلت من بين يديه، حيث يعلم عندئذٍ متى تنتهي مرحلة جمع وتحليل البيانات ومتى يجب اتخاذ القرار.

هيكلية محيط العمل:

يشعر النمط الأزرق بالارتياح عندما يكون في محيط جيد الهيكلية. حيث تتوفر لديه نظرة شاملة حول مهمةِ كل شخصٍ، ويأخذ ذلك بالاعتبار أثناء تحليلاته. يصعُب عليه العمل في مؤسسة ليست لها هيكلية محددة، حيث لا يدري ما هي مهمةُ كلٍ من العاملين ولا إلى من يتوجه بخصوص مسألة ما. لا يود أن يكتشف في كل مرة من جديد أين تقع المسؤوليات ومن هو صاحب الصلاحيات.

يُفضل أيضاً توزيع المهام الواضح؛ لأنه يعطيه أيضاً المسافة التي يجب أن يُبقيها بينه وبين كل زميل حسب مركزه؛ ولأنه يريد أن يعرف طبيعة الشخص الكائن خلف هذا العمل، قبل أن يتحدث إليه عن طبيعة عمله، الأمر الذي لا يحبذه كثيراً؛ لذا يميل الأزرق أيضاً من ناحية أخرى إلى الهيكلية بشكل ملحوظ. إنه ينظر إلى الأشخاص من خلال مراكزهم والهيكل العام، يركز على مهامهم وموضوعاتهم، وينسى أنه يتعامل مع بشر.

الاستراتيجية:

يحلو للأزرق الذي لديه قسط جيد من صفات الأحمر أن يعمل في مجال الإستراتيجية. إنه على اطلاع دائم وجيد، يمكنه أن يوازن بين المزايا والسيئات ويحب أن يعمل في التخطيط والتنظيم الذي له توجه إستراتيجي. قد يركز أكثر على الماضي، فيعمل على إستراتيجيات مبنية على تجاربَ وخبراتٍ سابقة. وكلما ازدادت لديه نسبة الأزرق قلَّت رغبته في النظر إلى المستقبل البعيد. وهنا يكمن الخطر في أن لا تذهب إستراتيجيته إلى المدى الكافي.

حافزه للآخرين:

إن دفع الآخرين وتحفيزهم ليس من حالاته، إن أفضل شيءٍ لدى الأزرق هو أن يعمل منفرداً، مع علمه بتبعيته لفريق عملٍ محدد؛ ولأنه موضوعي بالمطلق فإنه لا يود الاعتماد على أحد أو الاحتكاك بالآخرين. إنه يرى أن مجرد التفكير بما قد يَحفز الآخرين أقلَّ إثارة من التفكيرِ بعمقٍ بأمر موضوعي.

القدرات على التواصل:

ينسحب تواصله بالدرجة الأولى على مهماته، يكون ودوداً دمثاً مع الزبائن والزملاء، لكن ليس بحميمية خاصة ولا شخصية بأي شكل من الأشكال. يتحاشى الدردشة الفارغة أو الأحاديث الشخصية التي يمكن أن يجريها مع أشخاصٍ معدودين فقط. إن ما يهمه هو الموضوع فقط، الأمر الذي يمكن أن يتحدث عنه برغبة وبالتفصيل.

يمكنه أن يشرح للآخرين مزايا ومساوئ أمرٍ ما بالتفصيل، علماً بأنه يُفضل الطريقة الكتابية في كل شيء، إنه يحاول تجنب المحاضرات المطولة، وذلك بتقديم كمٍ وافرٍ من المعلومات المكتوبة للحضور. ثم ينطلق من أنهم سيقرؤونها ويطرحون فقط بعض الأسئلة حولها. أما إن تبين أنهم يفضلون سماع هذه المعلومات منه شخصياً ولم يقرؤوا ما كتبه نهائياً فإنه سيضطرب ويقلق لذلك.

التفاعل مع الآخرين:

يحاول الأزرق أن يُقلص مواجهاته مع الآخرين إلى الحد الأدنى. لا يحتاج إلى كثير من التعارف والتواصل، بل يريد مزيداً من الوقت لعمله الفعلي، مؤدب في حديثه مع الآخرين، وغالباً ما يكون أيضاً دبلوماسياً جداً، لكن عن بعد. أما إن تمكن من تفادي بعض المنازعات بذلك فإنه يعطي الأهمية لمنصبه ويقبل بالحلول التوفيقية التي قد لا يراها مناسبة. يُظهر أحياناً بعض التباهي، فيتساءل الآخرون، ترى مع من عليهم أن يتعاملوا، وله في مخيلتهم تخمين وتقدير أكثر مما يستحق.

له في الآخرين متطلبات وآمال كبيرة، وقلائل هم الذين يعجبونه حتى يقيم معهم علاقات وثيقة. إن أحب شيءٍ لديه هو أن يعمل مع أناس يشبهونه إلى حد بعيد، إنه لا يعني ذلك بشيءٍ من العنجهية، لكن هذا ما يحصل أحياناً ويتكرر؛ لذا يصعب عليه في الغالب الانخراط في فريق عمل، يتصرف وكأنه شخص منعزل ومتفرد، على

الرغم من أنه ليس كذلك إطلاقاً. إنه يحب العمل الجماعي، لكن مع التركيز على العمل.

جودة النوعية:

يهتم الأزرق جداً بإنتاج وتوريد النوعية العالية، وإن ثبت أن هناك خطأ ما في عمله فسيستغرق وقتاً طويلاً إلى أن يتلافى ذلك ويزول أثره. سيحاول تحميل المسؤولية للآخرين، وسيقوم في المرة التالية بالتركيز أكثر على العمل وإعادة كلٍّ مرحلة وتدقيقها ثلاث مرات لتلافي تسرب أي خطأ. إنه يحب الكمال المطلق.

من المؤكد أنه ليس للأزرق مكان في أي مهنة يكون فيها للسرعة الأولوية على النوعية، على العكس من ذلك تماماً، فإن وجوده ثمين جداً في الأماكن التي يُطلب فيها العمل الدقيق والنوعية الممتازة، ويعطى مقابل ذلك الوقت اللازم.

التنظيم:

إن الأزرق من النوع المنظّم جداً، يحتاج دوماً إلى نظام عمل أو طريقة محددة قبل المباشرة بأي عمل. ويُفضّل أن يأخذ بالأنظمة القديمة التي أثبتت جدارتها في الماضي. عندها يعمل بدقة ويُعتمد عليه، وهكذا يصبح عمله قدوة يُحتذى به (خصوصاً من قبل الزرق أمثاله)؛ لأنه منطقي جداً وغالباً بلا أخطاء. إلا أنه يحتاج لذلك إلى الوقت الكافي، وقد يقع في خطر التمسك الشديد بنظامه، وعدم التفاعل بمرونة مع المتغيرات. وحيث إنه لا يُقدر الحالات

والوقائع المستجدة، فإنه يستصعب إدخال هذه الأمور في نظامه الثابت.

الإبداع:

ليس من صفات الأزرق الإبداع الذي يعني الأفكار الجديدة التي لم يسبق لها مثيل. لكن الإصلاحي الذي هو مزيج من الأحمر والأزرق يركز قواه في البحث عن طرقٍ وأساليبَ جديدةٍ لتحسين وتطوير القديم؛ لكنه يحتاج في الغالب إلى حالات سابقة، يحلل مزاياها وسلبياتها و يطور من ذلك حالة جديدة خاصة.

أما الأزرق الخالص فلا يناسبه ذلك؛ لأنه يخشى التغيرات ويتحاشاها.

التعامل مع الوقت:

يحتاج الأزرق إلى وقت طويل كي يفكر بأمر ما ويدرسه بهدوء وروية، ولا تناسبه المهن التي تتطلب إنجاز المهمات بسرعة. إنه يراعي مواعيده ويلتزم بها، لكنه قد يقع في خطر التعمق في كل التفاصيل والدقائق، ولا يجد نهاية لذلك. أما عندما يسيطر على هذه الناحية فإنه سيتعامل مع البرنامج الزمني بشكل جيد.

التطلعات والتغيرات في إطار العمل:

إن ما يرجوه الأزرق كهدف للمستقبل، هو القليل من التغيرات والاعتراف بإنجازاته، ومنصبٌ يَفتح له الآخرون من خلاله الأبواب،

بينما يقدم لهم هو المعلومات والحقائق. يمكن أن يستوطن ذلك في مستويات عالية حسب نسبة الولع بالتفوق (نسبة الجانب الأحمر) على أن تأتي معها بأقل ما يمكن من المسؤولية عن الموظفين والعاملين.

على الأزرق أن يبحث عن مهنة ليس فيها الكثير من التغيير، أو عن سرعة عمل، تمنحه الوقت الكافي كي يتأقلم معها. يمكنه أن يتأقلم مع التغيرات السريعة في مجال التكنولوجيا مثلاً . لكن عندما يتضح له مغزاها الفني، ويشعر أن نوعية عمله قد تحسنت بشكل ملحوظ، يصبح مستعداً لتعلمها والتأقلم معها. أما التقدم لمجرد الحداثة فليس من شأنه.

تمرين: أنشئ إطار عملك المهني الخاص

أين يمكن أن تصنف نفسك على الأرجح، بعد أن قرأت المعالم المهنية الرئيسة للأنماط الأربعة؟ أم أنك ربما لازلت تتأرجح بين نمطين؟ يمكنك مع التمرين التالي أن تحدد إطار عملك المهني. حيث ستعرف من خلال هذا التمرين بالخطوط العريضة كيفية الحصول على المهنة التي تناسبك.

القيادة والمسؤولية:

....

....

هيكلية مجال العمل:

....

....

الإستراتيجية:

....

....

الحافز للآخرين:

....

....

القدرات على التواصل:

....

....

التفاعل مع الآخرين:

....

....

جودة النوعية:

....

....

التنظيم:

....

....

الإبداع:

....

....

التعامل مع الوقت:

....

....

التطلعات وتغيرات صورة العمل:

....

....

استطلاع: استخدام (توظيف) الأنماط الرابحة:

تريد تغيير الأفق والتطلع: عليك ألا تبحث إذاً عن عمل جديد، بل عن عامل جديد معك. إن ما قلته لك آنفا حول تصنيف الأعمال وأنماط الألوان المختلفة، سيسهل عليك بالتأكيد اختيار المرشح الصحيح. يمكنك أن تحدد إطاراً دقيقاً للمنصب المطروح، وتستنبط الصفات والمواصفات التي يجب أن يأتي بها المرشح الجديد.

وإن أردت أن تعرف ذلك بالضبط فيمكنك أن تترك المرشح يقوم باختبار تحليل أعماق النفسية (الفراسة). ثم تعرف تماماً نسب أنماط الألوان المتوفرة لديه (لديك لغاية 384 احتمال أو خيار)، وما هي القوى التي يمكن أن يأتي بها معه و فيما إن كان مناسباً للمنصب الشاغر. ويمكنك أيضاً أن تجري له المقابلة شخصياً، وبالمعلومات المتوفرة لديك حتى الآن، وتكتشف نمط اللون الذي ينتمي إليه.

الاختيار الصحيح للعاملين. من أعلى مدير حتى عاملة النظافة:

أود أن أعطيك فيما يلي بعض الملاحظات التي ستساعدك باختيار المتقدمين للعمل. الأمر الذي يصلح لاختبار مدير عام أو عاملة تنظيفات أو مربية أو متدرب في إحدى الهيئات الاجتماعية. المهم في اختيار المتقدم للمنصب أو العمل ألا تركز كثيراً على الثبوتيات التي يتقدم بها حول إنجازاته. من الطبيعي أن يكون لوثائق المؤهلات والمعَرفين بالمتقدم أهمية خاصة، ويمكن أن تتبئك بشيءٍ عن خلفيته وخبراته. لكن كثيراً ما يتم اختيار مرشحين، كانوا مناسبين جداً وبارعين في المراكز التي كانوا يشغلونها سابقاً. لكن تبين بعد فترة وجيزة، أنهم ليسوا كذلك. قد لا يتم فصلهم في أغلب الأحيان بسبب نقصٍ في الخبرة أو المعلومات، بل على أساس تصوراتهم أو تصرفاتهم الاجتماعية.

لعل ما يُدعى بالعوامل (اللينة)، هي المؤهلات الأساسية التي يعتمد عليها في ظل التركيز على العمل الجماعي والعامل الفرد، وهي التي تقرر النجاح أو الفشل في مركز العمل هذه الأيام. إن العامل الانفعالي الذي يقيس الأهلية الاجتماعية الشخصية أهم من عامل النبوغ الذي ينسحب على مقدار الفهم والذكاء فقط. وعلى العامل أن يفهم ذلك أيضاً لا أن يمتلكه فقط (هذا هو الشرط)، بل أن يكون مستعداً لنقل ذلك للآخرين ويعمل لصالح كامل المؤسسة. ولا يمكنه أن يفعل ذلك إلا إن كان هو نفسه كفءاً في متصب عمله، يعمل في المركز الصحيح المناسب له ويشعر بالمقابل بخواصه. وفقط

عندما يكون الشخص المناسب في المكان المناسب، يمكنه أن يستغل كامل طاقاته ويتصرف بها، وهكذا فقط يمكنك تحاشي التقلبات المتكررة ونتائجها السلبية.

يوجد اليوم في الأسواق العديد من أدوات اختبار واختيار طالبي العمل، لكن معظمها تقيس فقط تصرفات المرشح التي تظهر على السطح عن وعي وعمد. وتراهم مستعدين تماماً في هذه الأيام لتقديم أنفسهم بالشكل الأمثل وإظهار أفضل ما عندهم. لكن لا يؤخذ بالاعتبار التصرف الفطري الذي لا يمكن تَعلمُه أو تَصنُّعه، ويظهر في الحياة اليومية خصوصاً في حالات التوتر والغضب. وكما ورد معنا في القسم الأول من هذا الكتاب فإن لهذه الصفات الخَلقية في الإنسان أهمية كبرى. يمكن قياس هذه الصفات والطباع بمساعدة تحليل قوى أعماق الإنسان، أو يمكنك أن تطور من ذاتك شعوراً خاصاً وتطرح الأسئلة الهادفة التي تُخرج إلى النور الخصال الفطرية للمرشح.

عليك على أي حال أن تأخذ بالاعتبار عند اتخاذ قرارك هذه الخصال والطباع الأساسية الفطرية عند الإنسان؛ لأنها هي التي يجب أن تُحدد فيما إذا كان هذا المرشح مناسباً للمنصب أو العمل لدى مؤسستك. وقد أظهرت بعض الدراسات المطولة أنه يوجد لدى ٨٠٪ من المتقدمين اختلافات بين الخواص الأساسية وما يُظهرونه أثناء المقابلة.

الأسئلة الثلاثة باختيار المرشح:

تأكد أن تكون الأسئلة الثلاثة التي تطرحها في مقابلاتك أو طريقة اختيار المرشح التي ترتئيها متطابقة مع طبيعة العمل ومؤسستك.

- ❖ لماذا: لأنها تعبر عن أغراضه ودوافعه وقيمه.
- ❖ كيف: تعبر عن تصرفه الطبيعي.
- ❖ ماذا: تنبئ عن إنجازات الشخص و كفاءته.

مثال: اختيار مربية أطفال

ترغب سعاد والدة الطفلة إميلي البالغة من العمر سنتان استخدامَ مربية تُمكنها من العودة لمزاولة مهنتها ككاتبة للدعاية والإعلان.

تعرفت سعاد على فتاة تشيكية بالمراسلة، وستقوم هذه الفتاة بزيارة الأسرة في عطلة نهاية الأسبوع كي يتعارف الطرفان فيما بينهم، حيث سيتم في هذين اليومين ومن خلال نمط التصرف الطبيعي في الحياة اليومية مراقبة وتوضيح والإجابة عن سؤال (كيف). أما السؤال (لماذا) فقد تم إيضاحه بالمراسلة.

لا زال ينقصنا إذاً الإجابة عن سؤال (ماذا)، الكفاءة والإنجازات، والذي ستأتي به المربية كي تتعرف على الأسرة وتتأقلم معها. ما هو نمط اللون الذي يمكن أن تحمله تلك الفتاة، وما هي القدرات المطلوبة؟ واضح...، تفكر سعاد فوراً، يجب أن تكون من النمط الأخضر: المؤانس، الموثوق به والمستعد للتأقلم والتوافق.

ثم تجلس في هدوء وروية وتسجل مختلف الأسئلة والطلبات. حيث تبرز إلى النور جوانبَ من ألوانٍ أخرى، لم تكن سعاد قد فكرت بها من قبل:

❖ **القيادة:** يجب أن يتوفر لدى المربية الحيوية والمقدرة الكافية، كي لا تفقد أعصابها أمام الطفلة إميلي، التي تصبح عنيدة في بعض الأحيان (جانب معتدل من الأحمر).

❖ **المسؤولية:** لا تأخذ على عاتقها أياً من مسؤوليات المنزل، بل تنفذ فقط تعليمات السيدة سعاد بدقة وثقة (نسبة عالية من الأخضر).

❖ **الهيكلية التنظيمية:** عليها أن تنخرط في تجهيزات منزلية عادية ومنظمة، أي ألا تُلقي بحاجياتها هنا وهناك ولا تترك ذرة غبار مهما كانت دقيقة (نسبة معتدلة من الأزرق).

❖ **الإستراتيجية:** يجب أن يكون لديها الاستعداد كي تتأقلم مع طريقة تربية سعاد وزوجها (نسبة عالية من الأخضر).

❖ **الحافز للآخرين:** يجب أن تكون مبدعة وتبتكر الألعاب والمسليات لإميلي، كي تظل الطفلة منشغلة طيلة مدة غياب الأم بالعمل (نسبة معتدلة من الأصفر).

❖ **القدرة على التواصل:** يجب أن تتكلم لغة العائلة بطلاقة أو أن يكون لديها الاستعداد لبلوغ تلك المرحلة، كي تتمكن من التفاهم مع الطفلة إميلي (نسبة معتدلة من الأحمر).

❖ **التفاعل مع الآخرين:** على الفتاة أن تُقبل على الصغيرة بحرارة وحنان وتتفهم وضعها وتعذرها إن هي افتقدت والدتها (نسبة عالية من الأخضر). وعليها بذات الوقت أن تكون لها استقلاليتها بحيث تبني لها علاقات خاصة لأوقات فراغها، ولا تنتظر في المنزل حتى تقوم الأسرة بنشاط ما معها. عليها أن تتعرف من ذاتها على أناس آخرين (جانب كبير من الأصفر).

❖ **النوعية:** عليها أن تُعمل فكرها بموضوع تربية الأطفال، وأن تكون منفتحة لتزيد من معرفتها في هذا المجال. من المعلوم للأم أنه لا يوجد لدى الفتاة أية خلفية ثقافية، وأنها لا تستطيع أن تطلب منها مثل هذه النوعية (نسبة معتدلة من الأخضر والأزرق).

❖ **التنظيم:** على الفتاة أن تقرر هي شخصياً كيف تُوفّق بين اللعب والأعمال المنزلية المكلفة بها. المهم أن تُنهي كل شيءٍ في وقته وبثقةٍ تامة (جانب مزيج من الأخضر والأحمر).

❖ **الإبداع:** وهو أمر هام جداً، يجب أن تكون غنية بالأفكار وتُبقي الطفلة منشغلة جداً، وتتركها تلعب لوحدها عندما يكون ذلك ممكناً. بحيث لا تكون هي المسلي والشاغل الوحيد طيلة الوقت (نسبة من الأصفر والأخضر).

❖ **التعامل مع الوقت:** إن من أهم الأمور لدى سعاد هو دقة المواعيد وإنهاء المَهام في أوقاتها؛ لأن عليها هي أيضاً أن تُنظم وقتها إن أرادت أن تنجز الأمور في أوقاتها.

❖ **التطلعات**: يجب أن يكون واضحاً للجميع أن العلاقة مع الفتاة المربية ستنتهي بعد سنة؛ لأن سعاد لا تريد عضواً جديداً ثابتاً في العائلة لا ينفصل عنها (الجزء الأحمر).

بعد الانتهاء من هذه اللائحة اصبح لدى سعاد مجموعة من الأسئلة التي ستتمكن بمساعدتها من إدارة الحوار والمحادثات مع الفتاة.

وأصبح واضحاً لديها أنه يجب أن يتوفر لدى الفتاة قدرٌ عالٍ من الأخضر، هذا ما ثبت لها. لكن يجب أن يُضاف إليه أيضاً شيءٌ من الأحمر كي تُخلص سعاد نفسها من البيت والطفلة وتلتزم بمواعيد العمل ثم تفك نفسها في النهاية. كما يلزم الفتاة أيضاً جزءٌ معتدلٌ من الأصفر الذي يؤمن لها الإبداع والقدرة على التواصل. لكن يجب ألا يكون عالياً جداً كي لا ينتهي بها المطاف إلى الفوضى ولا تتمكن من إنجاز مهامها. تحتاج الفتاة أخيراً إلى قليل من الأزرق، بالقدر الكافي فقط لتتمكن من المحافظة على النظام.



الفصل الثامن

كيف تصبح مشاركاً ضليعاً في الفريق؟

لعلك عندما تسمع كلمة فريق (مجموعة عمل) تفكر على الأرجح بمهنتك وتقول: هنا توجد مجموعات تعمل سوية بجدٍ ونجاح. وأخرى تستخدم معظم جهدها وطاقتها للمنازعات وتحطيم بعضها. وتبعاً للتجارب والخبرات التي مرت معك بالعمل الجماعي، فإما أن تكتئب وتحزن عندما تفكر بذلك أو أن تُسر وتبتهج للذكريات الجميلة التي مرت معك. ويعتمد هذا أيضاً على نوع نمطك؛ لأنه إن كان في شخصيتك جانب قوي من الأخضر فإنك ستحب العمل ضمن فريق أكثر بكثير من الذي لديه نسبة عالية من الأحمر.

لا ينسحب العمل الجماعي (فريق عمل) على المهنة فقط، بل إن الأسرة هي أيضاً فريق، ولكل فردٍ في هذه المجموعة دوره، وعليه أن يعمل ويتعاون مع بقية أفراد هذا الفريق. كذلك في محيط الأصدقاء، فقد يترتب عليك أن تعمل أحيانا ضمن مجموعة، أي عندما يتعلق الأمر بنشاط جماعي: كتنظيم حفلٍ كبير مثلاً أو التخطيط والتحضير لرحلة جماعية. أو أنك تشارك اللعب في فريقٍ لكرة المضرب أو تنظم مساعدة المحتاجين من الجوار ضمن جمعية خيرية. وعندما تفكر بهذا الاتجاه فسيخطر ببالك بالتأكيد العديد من الحالات، التي عملت بها مع آخرين ضمن فريق، سواء في العمل أو في المحيط الخاص، ولو كان ذلك بشكل عابر.

يمكن العمل الجماعي أن ينجح ويكون عملياً، فعالاً ومسلياً، عندما تكون التركيبة جيدة وأعضاء الفريق متفاهمين فيما بينهم، ويمكنهم الاتفاق على كل أمر من أمور العمل. ويمكن عندئذ لكل فرد أن يستخدم طاقاته وقدراته الشخصية، وسيظهر مدى التفاهم جلياً عند أول موضوع خلافي على أبعد حد. كما يمكن أن يدب الخلاف على أشده وتبدأ المنازعات بين أعضاء الفريق الواحد، عندما ينقطع الاتصال ولم يعد أي من الفرقاء يفهم الآخر أو يحتمل منه رأياً أو كلمة. غالباً ما تعود التوترات ضمن الفريق إلى نزاعات شخصية. إنَّ أكثرية الناس لا يعون وجود فوارق كبيرة في الطباع والصفات الشخصية لأفراد الفريق، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى التوترات.

سأعرض لك في هذا الفصل بعض الأفكار والمقترحات حول كيفية تشكيل فريق العمل المثالي في المجال المهني كما في الحياة الخاصة. ستتعرف إلى الشروط الواجب توفرها في فريق العمل الجيد وكيف تُشكل فريقاً منسجماً وما هي الإمكانات التي يمكن أن يُدخلها كل نمط من الألوان إلى المجموعة. يمكنك الاستفادة من المعلومات التي ستجدها هنا ونقلها إلى مجال عملك أو إلى العائلة، وحتى إلى فريق يعمل في المجال الخيري التطوعي؛ لأن المبادئ التي ينجح عليها العمل الجماعي هي ذاتها في جميع المجالات.

أهداف العمل الجماعي:

غالباً ما يعتقد أعضاء الفريق خطأً أن الهدف من هذا العمل هو الاتفاق على رأي واحد: لكن الواقع هو غير ذلك. الهدف الحقيقي هو الوصول إلى نتائج إيجابية. الأمر الذي يعني قيام بعض الأعضاء بتنازلات والقبول بحلول توفيقية: قد لا يوافق أحدهم على رأي هذا أو ذاك، لكنه يعمل بالرغم من ذلك معهم؛ لأنه يرى أن في ذلك مصلحة ونتيجة إيجابية لكامل الفريق.

أهداف العمل الجماعي هي:

❖ إمكانية عرض وجهات نظر مختلفة، الأمر الذي يضمن تحقيق نتيجة مثالية.

❖ تساهم في هذه النتيجة معارف وقدرات مختلفة.

❖ يأخذ كل عضو في الفريق المهمة التي تناسب اختصاصه وقدراته، وهكذا تقع المسؤولية على عاتق المجموعة.

❖ يشعر الفرد بأنه مقبول ومنتم إلى جماعة ويمكنه بناء علاقات جيدة مع الزملاء.

❖ تستفيد المؤسسة من النتيجة الأفضل ومن العمل المشترك الجيد.

ما الذي يجعل الفريق فعالاً بالدرجة الأولى؟

يكون الفريق فعالاً عندما يكون أعضاؤه:

❖ يحترم بعضهم بعضاً ويشعرون بانتمائهم للفريق.

❖ لديهم مهمة مشتركة واضحة وتوزيع اختصاصي محدد للأدوار.
❖ يقف كل واحد منهم عند حدود اختصاصه في مهمته المنفردة.
❖ يشعر كل واحد منهم بالمسؤولية تجاه الفريق، ويعتبر نفسه عضواً قيماً فيه.
❖ لديهم القدرة على الإجماع على رأي واحد، واتخاذ القرارات التي تأخذ بالاعتبار قدرات ومتطلبات جميع الأعضاء.
❖ يحولون المنازعات إلى إمكانات إبداعية.
❖ يتواصلون بشكل صريح منفتح وفعال.
❖ يتعاونون بشكل منفتح، يتشاركون بالعمل ويتبادلون المعلومات.

لا شيء يتم دون تواصل:

إن الحوار بين أفراد الفريق الواحد حتى وإن اختلفت أنماطهم وتحدث كل منهم بلغة مختلفة هو الشرط الأساسي لنجاح عمل الفريق. وإن أنت فهمت الآخر أمكنك أيضاً إيجاد التفَهُّم لرأيه وموقفه. المهم في هذا هو أن يُوضح جميع المشاركون صراحةً ماذا يريدون. ومن هذه القاعدة يمكن إيجاد الحلول التوفيقية المشتركة.

مثال: يدور الموضوع حول يوم العطلة الأسبوعية، ترغب الزوجة سلمى في نزهةٍ مع جميع أفراد الأسرة، بينما يود كامل أن يلعب كرة المضرب (التنس) مع رفاقه، وبما أنه من النمط الأحمر فإنه يقول

ذلك صراحةً و بشيءٍ من التحدي. أما سلمى التي لديها جانب قوي من الأخضر فلم يعد لديها أي ميل للتعبير عن رغبتها بهذه النزهة الجماعية ما لم يصرح كامل بذات الرغبة من نفسه. وهكذا فقد أدت الحفيظة المستترة والتوتر المعلن إلى ضياع يوم العطلة.

لقد كان بإمكان الطرفين حل الموضوع بإسلوب العمل الجماعي الصحيح: يصرح كل طرف باقتراحه صراحةً، وما الذي يرمي إليه من ذلك وما الذي سيجنيه الفريق العائلة. فيبدو المشهد كالتالي:

سلمى: «أود القيام بنزهة معك ومع الأولاد، إنني بحاجة إلى الهواء النظيف وشيءٍ من الحركة، ويمكننا العناية بالأطفال سوية. ستكون هذه النزهة مفيدة لنا جميعاً ويستمتع الأطفال بوجودهم معك ومعي في ذات الوقت. وإنني أرى أنه نادراً ما تسنح لنا الفرصة نقوم نحن الأربعة بشيءٍ ما سويةً؛ لأنه غالباً ما يعترض ذلك أمر ما».

كامل: «هذا صحيح وهام ويجب أن نكون سويةً لكن عليَّ أن أحرك نفسي جيداً وأتخلص من عناء وتوتر الأسبوع بعدئذٍ يمكنني أن أملك توازني بشكلٍ أفضل وأكرس نفسي للأسرة بالكامل. وعندها تستفيدون مني أكثر. ما رأيكم بأن ألعب الكرة في الصباح الباكر مباشرة، ثم نقوم بعد ذلك بالنزهة؟ وأقوم أنا بالتحضير لذلك، ولا تحتاجين للاهتمام بأي شيء».

وحيث إنهما يعرفان بعضهما جيداً ويعرف كلاً منهما نمط الآخر ومتطلباته، وبما أن كامل كنمط أحمر يحتاج إلى الحركة والنشاط وممارسة الرياضة، وسيأخذ الأمور على عاتقه بسرور. لكنه لا يستسلم ولا يتراجع بسهولة. أما سلمى فيهُمها تجمع الأسرة، وكذلك التوافق والانسجام ويمكنها التعايش مع الحلول التوفيقية. يبدو أن الطرفين قد حلا مشكلة يوم العطلة بالمصارحة والتفاهم المتبادل والتواصل الجيد.

كيف يمكن بناء الفرق الفعالة؟

لا يمكن بناء فريق فعال بين عشية وضحاها. وكي يعمل الفريق بشكل جماعي فعلي وفعال يحتاج الأمر إلى وقت وتفكير جيد وتدريب جميع المعنيين. أما ما يمكنك عمله فهو أن تمنح المشاركين مزيداً من الثقة: افسح لهم المجال وأعطهم مزيداً من الصلاحيات والمسؤولية، كي يتخذوا قراراتهم بأنفسهم. دعهم يشاركون بفعالية في الوصول إلى أهداف الفريق. امنحهم إمكانية أن يدلي كل بدلوه ويساهم بجهود المجموعة، ويشارك بإدارة الفريق.

الشروط الأساسية للعمل الجماعي الجيد:

- الأهداف الواضحة والمحددة بزمن.
- طريقة الاختيار والتوظيف المناسبة لأعضاء الفريق.
- الاستعداد والجاهزية للتعاون.
- التواصل الجيد.
- توجيه المسؤولية نحو الأسفل.

إنشاء فريق عمل:

تمر عملية تكوين فريق عمل جديد بأربع مراحل. عليك أن تنتبه إلى أن تمر كل مرحلة وتخطو إلى الأمام بنجاح. وعلى الفريق ألا يباشر بالعمل فوراً، بل أن يبدأ بعملية التعارف ثم توزيع المهام وتحديد الهدف. حيث تبدو المراحل على النحو التالي:

١ . **الاستطلاع:** يتعارف أعضاء الفريق فيما بينهم ويقومون بتوزيع الأدوار التي تتناسب مع اختصاصاتهم وقدراتهم.

٢ . **تكوين الفريق:** يتم تحديد الأهداف وتطوير الوسائل للوصول إليها بحيث يُسمح بالإبداع والإنتاجية التي يتم تقديرها، الأمر الذي يرفع من جاهزية أعضاء الفريق وتفانيهم بالعمل.

٣ . **الإنتاج:** يقوم الفريق بعمله ويصل إلى النتائج المرجوة. وينتهي عمل الفريق في بعض الحالات عند هذا الحد.

٤ . **المتابعة:** توضع نشاطات المجموعة دوماً تحت الملاحظة؛ وذلك لضمان فاعلية عمل الفريق واستمراريتها.

تحسين العمل المشترك للفريق:

لا يمكنك دوماً تشكيل فريق جديد، ومن النادر أكثر أن يكون بالتشكيلة المثالية. عليك أن تتدبر أمرك بالأشخاص المتوفرين. لكن يمكنك بالرغم من ذلك تحسين أداء هذا الفريق بشكلٍ ملحوظ. غالباً ما تكون المشكلة في العمل المشترك؛ لأن العمل في مجموعة إما أن ينسحب باتجاه واحد نحو طبيعة العمل أو نحو الأشخاص أنفسهم.

ينحصر تفكير الفرق التي تتوجه نحو طبيعة العمل بالنتائج، فيعملون على الطلبات فقط وينسون التنبه إلى مدى تعاونهم . أما بالنسبة للمجموعات التي تتوجه أكثر إلى الإنسان فإنها تنظر فقط إلى العمل المشترك، تدقق في كل صغيرة وكبيرة، وتبالغ في تصورها للإجماع والتناغم، فينسون بذلك المهمة الأساسية.

يمكنك تَحفيز الفرق المستمرة بعملها وإنعاشها بطاقاتٍ متجددةٍ إن أنت عملت على مستويي طبيعة العمل و العلاقات الإنسانية بالتوازي.

❖ **ديناميكية العمل**: إنك تشغل نفسك بالسؤالين (ماذا) و(لماذا) حول العمل المشترك. والتي تدور حول أهداف الفريق التي يجب أن تُحدَّد وتُعرَّف بوضوح.

❖ **ديناميكية العلاقات**: التي تنسحب على (كيف) بالنسبة لفريق العمل، أي على العلاقات الإنسانية والمشاعر. وتسأل بشكل غير مباشر عن الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية التي لدى أعضاء الفريق.

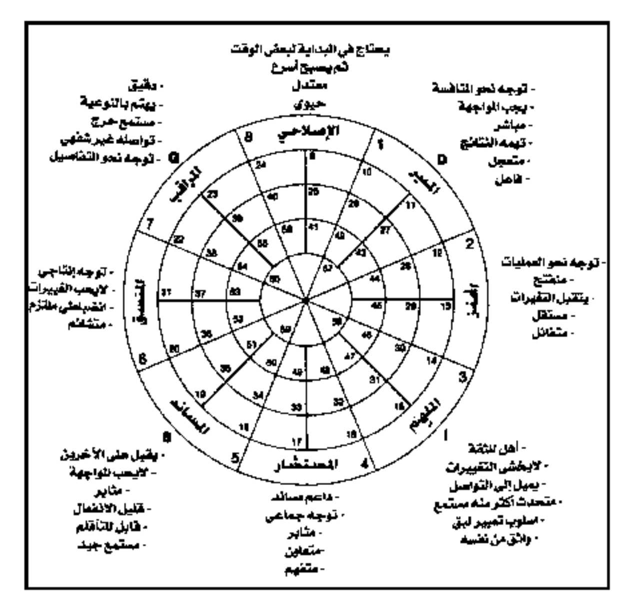
فأنت عندما تأخذ الديناميكيتين بالاعتبار فإنك تخاطب (قلوب) أعضاء فريقك. و (فهمهم) وعلى كلٍّ منهم أن يعي وجود هاتين الديناميكيتين وأهميتهما للعمل المشترك الجيد للفريق. قد يتحمل كل عضو من خلال دوره في المجموعة وربما بنسب متفاوتة، أكثرَ لجهة العمل أو لجهة الإنسان. لكن على كل عضو أن يعلم أيضاً أن لدوره أهمية في المجموعة كما لدور الآخرين من أهمية. يأتي أيضاً مع مبدأ حل المشكلات بالاتجاهات الأربعة مبدأ

تعاكس الاتجاهات الذي سأعرضه لك في الفصل التاسع: تصور نظام الشبكة (أنظر صفحة ٢٦٤).

أنماط المجموعات (الفرق):

يمكن لكل نمط من أنماط الفراسة أن يضيف عوامل هامة إلى العمل المشترك للفريق، تتمحور مهمة رئيس الفريق بإعطاء كل فرد من أعضاء الفريق المهمة أو الدور الذي يتناسب مع قواه وقدراته، بحيث تساهم في دعم العمل أو الإنسان. أما إن لم تكن رئيساً لرفيق عمل فعلي بل يتعلق الأمر بجماعة كأسرتك أو مجموعة من الأصدقاء، فيمكن أن يتم هذا التنسيق بالحوار والتوافق.

يمكنك أن تتبين على دائرة الفِرَق التوجهات التي لدى كل نمط من الأنماط:



تُريك دائرة الفِرَق (المجموعات)، ما هي نقاط القوة، نقاط الضعف التي يمكن أن يأتي بها كل نمط إلى الفريق. تتوجه الأنماط التي في النصف العلوي من الدائرة إلى المَهمة (طبيعة العمل) أكثر، بينما يكون توجُّه الأنماط التي في الأسفل (نحو الأشخاص) أكثر. تريك النقاط التي داخل الدائرة أعضاء الفريق: أي أن هذه النقاط تشير إلى نمطهم الطبيعي. بينما تشير النجمات (الخطوط التي تربط هذه النقاط إلى الخارج) إلى النمط الرسمي لهؤلاء الأعضاء: أي الطريقة التي يتصرفون بها ليتمكنوا من تنفيذ مَهامهم. وستجد أن بعضاً من أعضاء الفريق لم يُوَظفوا بالشكل الأمثل؛ لأن تصرفهم (نمطهم) الطبيعي بعيد جداً عن تصرفهم الرسمي.

المجموعات المركزة:

تصور أن أكثرية أعضاء الفريق من نمط واحد كالإصلاحيين أوالمراقبين أوالمحَفِّزين مثلاً، الذين ينكبون على أعمالهم بالكامل. أي أنهم سيكونون في الغالب متفقين تماماً، يتوصلون إلى القرارات بسهولة ويتفاهمون فيما بينهم. لكن بالرغم من ذلك فقد تحدُث أحياناً بعض الأخطاء والمشكلات؛ لأنهم يملكون أفقاً ضيقاً في وجهات النظر. كذلك يمكن أن تحصل أخطاء مماثلة مع الفرق التي يتوجه غالبية أعضائها نحو الإنسان، أي الذين تكون غالبيتهم من المستشارين أوالمساندين أو الملهِمين لغيرهم.

لكن يمكن أن يكون للفرق المركَّزة أيضاً بعض الفوائد؛ لنفترض مثلاً أن فريقاً يعمل في مجال العاملين والمستخدمين. لدى هذا الفريق إذاً مَهمة يجب أن تُحَلَّ معظم إشكالاتها بالقلب والعاطفة، ويكون فيها التواصل والاحتكاك مع الآخرين هاماً جداً. فيفَضَّل إذاً أن يَحُلَّ هذه الحالات والمشكلات أناس لديهم قدرات كبيرة على حسن التواصل مع البشر والعلاقات الإنسانية. وهم على احتكاك كبير وتعامل دائم مع الناس؛ فمن المفيد هنا أن يكون الفريق مركزاً ومن النمط ذي التوجه الإنساني، وبشكل عام فإن تركيز الفريق في مثل هذه الحالة مقدَّم على غيره.

الفرق المتوازنة:

يعد الفريق متوازناً جداً إذا كان جميع أعضائه أو معظمهم يمثلون الأنماط الثمانية الرئيسة للفراسة. حيث تتواجد بينهم جميع وجهات النظر، ويَنخفض احتمال حدوث الأخطاء في عملهم وقراراتهم. لكن تجد بالمقابل أن قراراتهم بطيئة، لا يتفاهمون بسرعة، وعليهم التحضير الجيد والعمل سويةً للوصول إلى نتائج جيدة؛ لأن أعضاء الفريق المتقابلين على دائرة الفِرق سيجدون صعوبة في التوصل إلى تفاهم حقيقي فيما بينهم. لكن يمكنهم من ناحية أخرى أن يتَعلموا حسن التفاهم فيما بينهم، وأن يتابعوا تطوير أنفسهم في هذا المجال.

يكون الفريق المتوازن مثالياً، عندما يهتم بنوعية العمل أكثر. أما إن كان سيلاحق المواعيد النهائية المحددة والمتفق عليها وإنجاز الأعمال المستعجلة فسيصبح العمل بطيئاً جداً ومملاً للغاية.

إنك ترى إذاً أنه لا وجود للفريق المثالي، ولا يمكن لأي فريق أن ينجز جميع الأعمال بالكمال المطلق. إنَّ تشكيل الفريق المثالي يتعلق إذاً بشدة بطبيعة العمل الذي سيقوم به هذا الفريق. وإن كان عليك إذاً أن تُشكل فريقاً جديداً أو أن توزع الأدوار أو أن تعيد تعريفها، فيجب أن يكون واضحاً لديك أولاً، ما هي طبيعة العمل والأهداف من وراء تشكيل هذا الفريق.

المهم ألا يكون في الفريق ممثل واحد عن اتجاه معين، أي لا يكون هناك عضو واحد فقط من التوجه الإنساني وسط عدد كبير من التوجه العملي. حيث سيُنظر إليه من الآخرين على الأرجح على أنه أمر مستغرب ولن يشعر بالارتياح إطلاقاً. فإما أن يحصل الإنسان على فريقٍ مركزٍ حقيقي أو على فريقٍ متوازنٍ، تجري فيه جميع عمليات التفاهم والملائمة في آن معاً.

قوى الفريق وأنماط الفراسة:

يمكن لكل عضو في الفريق أن يساهم بقواه الخاصة ومن خلال دوره المرسوم، بإنجاز العمل بالشكل الأمثل. كما يمكنه أن يضيف مساهمة إيجابية أخرى، بالمساعدة على تحسين التفاهم بين بقية الأنماط. فيمكن للمُحَفزِ مثلاً أن يتوسط للتفاهم بين المدير

والمستشار. والمنسق بين المستشار والإصلاحي. سأستعرض معك فيما يلي بالتفصيل قوى كل نمط من الأنماط الرئيسة الثمانية داخل الفريق وأين تكمن إمكانياته للتطوير.

المديــر:

قواه ضمن الفريق:

- ❖ ينفذ المهام فوراً.
- ❖ يحافظ على المواعيد.
- ❖ يتصرف بحزم ويمكنه أن يحرك الآخرين بعبارات واضحة.
- ❖ يتسلم برغبة مهام التحكم والسيطرة.

احتمالات التطوير:

- ❖ يمكنه أن يأتي بالآخرين للحوار، وخصوصاً المراقب والمساند. علماً بأنه لا يرغب بالسيطرة على المناقشات.
- ❖ لا يدفع الآخرين بقسوة، بل يُفضل التفاهم معهم.

المحَفِّز:

قواه في الفريق:

- ❖ غالباً ما تُؤمن قدراته الإبداعية عقوداً ومهام جديدة للفريق.
- ❖ يقدم رؤى مستقبلية.

❖ لا يغيب عن ناظريه المشهد الكامل إطلاقاً.

❖ يقتحم مجالات جديدة ويطور إمكانيات حديثة للفريق.

احتمالات التطوير:

❖ قد لا يأتي بأفكار جديدة باستمرار، لكنه يدعم الفريق بتنفيذ الأفكار المعتمدة بشكل خلاق.

❖ لا يتراجع أو يُهمل العمل إن شُلَّ اهتمامه أو فترت رغبته، بل يثابر على المهام المتفق عليها، حتى تنجز.

المـلهـِم:

قواه في الفريق:

❖ يؤمن السرور والبهجة بين أعضاء الفريق.

❖ يرعى مع الخارج شبكة تواصل هامة من أجل الفريق.

❖ يمسك بزمام المبادرة ويشد الآخرين معه.

❖ يَحفز الآخرين بالتعبير الواضح عن دعمه لهم.

❖ يُلهِم الآخرين إلى الاهتمام بعمل ما، جراء اهتمامه الواضح به وحماسته له.

احتمالات التطوير:

❖ لا يتكلم كثيراً، بل يُحرض الآخرين على التكلم أكثر. ويُحسن الإصغاء للآخرين.

❖ يأخذ تعهداته تجاه الآخرين على محمل الجد ويلتزم بها.

المستشار:

قواه في الفريق:

❖ يراعي احتياجات كل فرد ويوجد التكامل في الفريق.

❖ يمكنه فهم الآخرين والإقبال عليهم.

❖ لا ينسى الإنسان لمصلحة العمل (المَهَمَة).

❖ يساند الآخرين حيث يستطيع.

❖ يَقبل القرارات التي اتُخذت وتم البت بها.

احتمالات التطوير:

❖ يضع حدوداً ويبني عليها حسب إمكانية تحمل المسؤولية لكل عضو من أعضاء الفريق دون أن يهتم كثيراً للآخرين.

❖ لا يصدق أياً كان بسهولة، بل يُبقي قدراً من الشك (ولو ضئيلاً) تجاه الآخرين.

المُساند (الداعم):

قواه في الفريق:

❖ يمكنه أن يتعرف على القناعات الكامنة التي تُؤَمِّن ترابط الفريق، ويصوغها ويُبرزها.

❖ يتقبل الأفكار الجديدة ويساعد على تنفيذها.

❖ معرفته جيدة جيداً بأمور عمله.

❖ يُقبل على الآخرين بصدر رحب.

إمكانيات التطوير:

❖ لا يتراجع غاضباً إن داهمته أزمة ما. بل غالباً ما يقول رأيه بصراحة.

❖ لا يتصرف كالمالك المتسلط، بل يبتعد داخلياً عن الفريق في بعض الأحيان.

المنسق:

قواه ضمن الفريق:

❖ يقدم المعلومات الصحيحة والدقيقة التي تضمن جودة عمل الفريق.

❖ معرفته جيدة جيداً بأمور العمل، ويهتم بدقائق الأمور.

❖ يمكنه أن ينظم العمل بشكل ممتاز.

احتمالات التطوير:

❖ لا يهتم بصغائر الأمور ولا يُعطل عمل الفريق بتفاصيل شكلية أو أمور ثانوية.

❖ لا يبالغ في التفكير أو القلق بل يفكر جيداً بمعالجة المهمام وتنفيذها.

المراقب:

قواه ضمن الفريق:

❖ يُحضِّر بعناية الخطط المدروسة، بحيث ينطلق عمل الفريق من أرضيةٍ صلبةٍ ومضمونة.

❖ يأخذ بعين الاعتبار البنية التحتية.

❖ يتعمق بالأسئلة والاستفسارات ويقدم للفريق خيارات الحلول المدروسة جيداً.

احتمالات التطوير:

❖ لا يبالغ بالأفكار النظرية بل يفكر أيضاً بالتنفيذ العملي.

❖ لا يكون بارداً متجافياً، بل يعمل جاهداً لمخاطبة الآخرين بلطفٍ ودماثة.

الإصلاحي:

قواه ضمن الفريق:

❖ يعطي الفريق دفعة قوية على الدوام، كي ينطلق ويثابر على عمله، ويتقدم فيه.

❖ يطرح الأمور بطريقة منطقية ويفكر بالسلبيات والإيجابيات.

❖ يكتشف التناقضات (الخلافات) ويعبر عن ذلك صراحة.

❖ يفكر ثم يتصرف.

احتمالات التطوير:

❖ لا يحتقر الآخر أو يوبخه إن تباطأ أو اختلف معه برؤيته للأمور، بل يحافظ على أدبه ولباقته.

❖ لا يتحذلق أو يتصلب عند موقفه فقط، بل يُظهر المرونة دوماً ويفكر بمواقف وآراء الآخرين.

الفصل التاسع

ابن لنفسك شبكة NETWORK

لقد أصبح عمل الشبكات (Networking) هو الطراز العصري (موضة العصر) في هذه الأيام. لكن يمكن القول إن الفكرة قديمة بعض الشيء. وترتكز على معلومة بسيطة نسبياً، وهي أنه لا يمكنك أن تحقق جميع أهدافك بمفردك؛ لأنك تحتاج في الغالب إلى مساعدة الآخرين: شخص ما يؤمن لك التعرف على آخر، وآخر يقرأ لك ما كتبته ويقدم لك بعض المقترحات للتحسين، وثالث تثق به يناقش معك مسألة هامة ويساعدك على إيجاد أفضل الحلول لها. أو إنسان يحبك يجدك كفأ ويسعى لتشجيعك وترقيتك في مسيرتك المهنية. وفي العمل الجماعي خصوصاً، فإننا نحتاج دوماً إلى أشخاصٍ يدعموننا، يشدوا من عزيمتنا وينصحوننا... .

العمل الشبكي (Networking) هو مبدأ التبادل في الاتجاهين. شخص ما يساعدك؛ لأنه سيلتجئ إليك أيضاً في يوم من الأيام بطلبِ المساعدة. إنه يساعدك من منطلق، أنه على الإنسان أن يمد يد العون لأخيه الإنسان دون أن يُقدم له الفاتورة مباشرة. وبما أن الشبكة تتألف من مجموعة من الأشخاص فإنك قد تلقى الدعم والمعونة عندما تحتاجها من شخصٍ لا تتوقعه إطلاقاً.

إن وجودك داخل شبكةٍ ما يعني أيضاً أنه لديك خارج هذه المجموعة أناس آخرون ينظرون إلى المسائل والمشكلات بمنظار آخر

ويقدرونها بطريقة مختلفة تماماً. ولعلك أصبحت تدرك أن لهذا الأمر حسناته. وإن كنت من النمط الأزرق مثلاً تعطيك هذه الشبكة فرصة تبادل الأفكار مع الأصفر: فتحصل على أفكارٍ قيمةٍ لعملك أو التعرف على شخص هام يفيدك في حياتك. أو أنك كأحمر تناقش مع شخص أخضر مشكلة أحد العاملين معك، فيلفت انتباهك إلى أمور إنسانية غابت عن ذهنك نهائياً. إنَّ تبادل الآراء مع أناس يحملون وجهات نظر مختلفة يؤدي إلى الإقلال من الأخطاء والزلات أكثر من الرأي الواحد، وقد قيل في الأمثال: «رأيين أفضل من رأي» أو «استشر ولو كنت على صواب» أو «ما خاب من استشار».

العمل ضمن شبكة يعني:

- ❖ أنّ مجموعة من الأشخاص لهم اهتمامات متشابهة، يجتمعون بشكل اختياري ودون كلفة للتعاون فيما بينهم في الأمور المهنية كما في الحياة الخاصة.
- ❖ أن يمنح كلٌ منهم من وقته وجهده للآخرين.
- ❖ أن لا يتوقع أي منهم رد الجميل أو المساعدة المباشرة من أي من الآخرين.
- ❖ أنّ لدى كلٍّ منهم في شبكته أشخاص يساعدونه في حل مشكلاته، حتى وإن لم يكن يعمل معهم في ذات الفريق.
- ❖ أنْ تَقِلَّ أخطاء الإنسان عندما يتبادل الأفكار مع غيره، يَتَنَبه إلى المشكلات مبكراً، ويكتسب خبرات هامة من منظور وتطلعات الآخرين.

حل المشكلات بطريقة الجهات الأربعة:

إن نظرية التوجهات المختلفة تتطبق من حيث المبدأ مع نظرية حل المشكلات بطريقة الاتجاهات الأربعة. وهي طريقة تُحرض الفريق على السعي إلى حل المشكلات، لكن أود أن أعرضها لكم في هذا الفصل عن عمدٍ مع نظام الشبكات؛ لأنها يمكن أن تطبق أيضاً خارج نطاق الفريق إن تمكنتَ من جمع الأشخاص المناسبين في شبكة متناسقة.

يتكون حل المشكلات الفعال من أربع مراحل:

١ . **التخمين:** تجميع الأفكار لتطوير الحلول المناسبة للمشكلات.

٢ . **الملاحظة:** جمع الوقائع والمعلومات مع أخذ تفاصيل المشكلة بالاعتبار.

٣ . **التفكير:** تحليل المشكلة بموضوعية مع ملاحظة الأسباب وتأثيرات كل حل محتمل.

٤ . **الإحساس:** التفكير بآثار الحلول المحتملة للمشكلات على الأشخاص المشاركين.

ويمكن لكل نمطٍ من الأنماط أن يُدلي بحججه وقدراته الخاصة بهذا الحل النموذجي، وكما يتضح من الشكل المبين أدناه، تجري العملية على النحو التالي:

١ . **الأصفر**: يـأتي بالأفكار التي يمكن أن تحل المشكلة، يسـوق الفكـرة تـلو الفـكرة – دون أن يفـكر ملـياً – أيهـا يمـكن أن تكـون الأنسب.

٢ . **الأزرق**: يتـفـحص الأفكار، يجـمع الوقـائع والمعلومـات التي لهـا عـلاقة بالموضـوع ويمكنها أن تدعم الأفـكار، يغربلها و يهمل مـا لا فائدة منه.

٣ . **الأحمر**: يدرس الأفكار والحقـائق، ويحلل العواقب التي يمكن أن تنجم عـن كل حل مـقتـرح، وفيـمـا إذا كـان هذا الحـل يلامس لب الموضوع. ثم يستنبط من هذه التفاصيل إستراتيجية العمل.

٤ . **الأخضـر**: يقوم بدراسـة التأثيرات المحتملة على الأشخاص: مـا هـي مـزاياها ومسـاوئها، وكيف يمكن أن يصلهم الحل على أفضل وجه ممكن؟.



حل المشكلات رباعي الاتجاه

لديك في النهاية الحل الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الآراء والتوجهات بشكل شامل. يذهب إلى عمق المشكلة، له فعالية كبيرة و يراعي جميع المعنيين. يُشترط بهذه الطريقة أن يكون جميع المشاركين بالحل مستعدين لقبول الحلول التوفيقية و تفهم آراء ووجهات نظر كل عضو آخر وتقديرها وإن اختلفت مع آرائهم.

يمكنك أيضـاً أن تنظم مثل هذا الحل للمشكلة خارج إطار الفريق، كأن تكون مرتبطاً ببعض الأصدقاء أو المعارف أو الزملاء في شبكة خاصة. بحيث تجتمعوا بانتظام أو حسب الإمكانية وتناقشوا المشكلات بهذه الطريقة.

كيف تصبح عضواً في شبكة؟

تنجح الشبكات كأفضل ما يمكن عندما تتكون من صلات مهنية: فإن كنت عضواً في اتحاد مهني مثلاً ولديك تواصل طبيعي مع أعضاء هذا الاتحاد أو الجمعية. واتصلت بأحدهم لأن لديك سؤالاً أو أنك بحاجة إلى وساطة أو معرفة شخص ما، فإنه سيُلبي طلَبك مباشرة على خلفية عضويتكم المشتركة.

كما يمكنك أيضاً أن تؤسس شبكةً أو مجموعةً من الأصدقاء بمبادرتك الشخصية، فقد قُمتُ مع مجموعة من المفكرين في مجال التدريب بتأسيس شبكة صغيرةٍ خاصةٍ (الحد الأقصى سبعة أشخاص) وذلك في مجال الاستشارات الإدارية. ويمكنك أن تتصور كم كان حماسنا وسرورنا لهذا العمل كبيراً.

يمكنك أنت أيضاً عزيزي القارئ عمل ذلك! فكر بالأشخاص الذين يمكنك أن تتوافق معهم، من هو الذي تهتم به وتتحمس له أكثر من غيره، من الذي يأتي بالأفكار الجديدة التي يمكن أن تكمل أفكارك. تكلم معهم، تواعدوا واجتمعوا ببساطة. إن ميزة الشبكة هي أنها لا تحتاج إلى تنظيم كبير كي تنجح. وإنني على ثقةٍ بأنها ستجلب لكم كثيراً من المتعة والفائدة والمناقشات الهامة، كما هو الحال مع شبكة المدربين التي أسسناها.



الفصل العاشر

العلاقات الخاصة المثالية

إن أهم ما في هذا الفصل هو أنني لا أريد أن أجعل حيلة ما تنطلي عليك، وهي أن أقول لك مثلاً: إنه يقع على عاتقك وحدك تحسين علاقتك بالآخرين وجعلها ممتعة ومتنوعة. بينما الواقع هو أنها من نوع المسؤولية المشتركة ٥٠ / ٥٠ (فيفتي/ فيفتي). أي أنه يقع على كل طرف نصف المسؤولية، فيما إذا كانت هذه العلاقة ستنجح أم لا. يمكنك أن تبذل قصارى جهدك، تقترح أو تفعل ما تشاء، لكن العلاقة لن تتحسن ما لم يُقدِّم الطرف الآخر شيئاً من الـ ٥٠ بالمئة التي تخصه. وهذه هي المعلومة السيئة في هذا الفصل.

أما الخبرية الجيدة فتقول: إنه أجدى بالإنسان أن يبادر. فأنت عندما تُقدِّم الـ ٥٠ التي عندك أو جزءاً منها فإن الطرف الآخر سيتشجع و يُقبل عليك بخطوات مماثلة ويدخل معك في العلاقة برغبةٍ وحماسة. لعل كثيراً من العلاقات تفشل؛ لأن كل طرف يعتقد: «أن على الطرف الآخر أن يبادر بالتحية أولاً»، أو: هل تعتقد أن الأمر غير مجدٍ!. بلى، إنه من الأفضل على أي حال أن تبادر أنت؛ لأنه إما أن تبدأ أنت بتحريك العملية التي تحيي علاقتك المتخبطة، وربما تنشئ علاقة جديدة مثمرة، أو أنَّ هناك خللاً ما في الأساس. قد يبدو هذا مفزعاً في البداية، لكن من الأفضل أن يكون لمثل هذا الأمر نهاية حسنة، على أن يستمر في الانكماش والقطيعة .

سأعرض لك في هذا الفصل بعض الملاحظات، حول كيفية تعاطي كل نمط من الأنماط الأربعة مع مسألة العلاقات. إن مجرد فهم طبيعة الطرف الآخر بشكل أفضل ستساعدك في كثيرٍ من الحالات . ويكفي أحياناً أن تُقدِّم فقط بعض المرونة أو قليلاً من التنازل لتكسب الجولة مع خصمك. سأريك أيضاً الإمكانيات التي تمكنك من التعامل بشكل أفضل مع هذا الطرف أو ذاك، والتصرفات التي لن تنجح بأي حال. الأمر الذي سيعطيك بالتأكيد بعض الأفكار، حول التعامل الأفضل مع الطرف الآخر وما يمكنك أن تقول له للحيلولة دون اندلاع أزمة حادةٍ معه.

الأحمر:

يكون الأحمر في العلاقات الجيدة حامياً ومدافعاً، مهتماً وصادقاً وكريماً. يمكنك الاعتماد عليه، وحيث إنَّ العملَ أهمٌّ لديه من العلاقة فإنه يميل إلى العمل والتفكير كثيراً. إنه ينظر إلى الآخرين فقط من منظوره الخاص للعلاقة، ويتجاهل أحياناً أن لهؤلاء حياتهم الخاصة أيضاً. وإن ساءت العلاقة فإنه يميل إلى القسوة والعجرفة والغيرة والمنازعة والنقد الحاد.

كيف تهيئ نفسك و تتأقلم؟

إثبات الذات والشخصية:

تَعلَّم أن تُثبت ذاتك وتكون الفائز. قل رأيك بكل وضوح وصراحة، ودون لف أو دوران أو شروح طويلة. وإن لم يكن ذلك من طبعك،

فعليك بحضور دورةٍ في الخطابة والبلاغة أو في أصول تقديم الشخصية؛ لأن دفاعك عن موقفك بوضوح مع بقائك على لباقتك بالرغم من ذلك شيءٌ يمكن أن تتعلمه. ومن الهام في تعاملك مع الأحمر أن تدافع عن رأيك بثبات، عندما تكون مقتنعاً به تماماً. راقب أيضاً الآخرين من أصدقاء الأحمر وزملائه، الذين يتفاهم معهم بنجاح وكيف يتعاملون معه. وستستفيد من ذلك بتطوير منهاجك.

الإفصاح عن الرغبات الخاصة:

دع الأحمر يعرف تماماً ما الذي تريده منه، كن واضحاً ومحدداً ما استطعت. لا أن تقول له مثلاً: «أرجو أن تكون معي ألطف.» بل قولي له بكل وضوح: «أود لو أنك تحيِّني بمحبة عندما تأتي مساءً إلى المنزل، وأن تأخذ نصف ساعة من وقتك على الأقل للحديث معي.» أو أن تقولي له: «أريدك ألا تعمل يوم العطلة، بل أن نقوم بشيءٍ ما سوية.» عندها يعلم ما الذي تريده منه تحديداً ويرد بكل وضوح، إن كان يستطيع ذلك أم لا.

الاستقلالية:

سيعتني بك الأحمر برغبة، لكن الخطر الأكبر هو أن تتكل عليه وتعتقد أنه سيفعل ذلك على الدوام. وإن أنت اعتمدت عليه أكثر من اللزوم فإنه سيستثقل ذلك؛ لذا عليك أن تحافظ على استقلاليتك: حاول أن تتخذ قراراتك بنفسك، وتحافظ على آرائك وأحكامك الشخصية، واعتن بأصدقائك وهواياتك. الأمر الذي سيرفع من مكانتك ويجعلك هاماً في نظر المدير أيضاً.

ما الذي يُفَضَّل أن تتحاشاه؟

❖ محاولة تبرير الأمور وتبرئة نفسك وإطالة الشرح.

❖ الرغبات والاتهامات المُبهَمة.

❖ أن تنسحب منزعجاً مضطرباً دون أن تقول ما السبب.

الأصفر:

إنه شخص مسلٍ وجذاب، حيوي ونيراني، مفعم بالحماسة والاهتمام ويثير الإعجاب. ينضح بالأفكار الفنية ليعلو ويتفوق على شريكه أو شريكته. لكنه سريعُ الملل إن أصبحتِ العلاقة صعبة، ويميل للبحث عن شيءٍ جديد دون حل النزاع؛ لأنه يعتقد أن حظه قد يكون أفضل مع الشريك الجديد. وإذا ما انتُقِدَ أصبح حساساً ونزقاً جداً ولا يرى أخطاءه بسهولة. ويمكن أن يصبح أنانياً جداً وعنيد.

كيف تهيئ نفسك وتتأقلم؟

قدم الكثير من العرفان:

يمكن للأصفر أن يتقبل النقد بشكل أفضل إن أنت أوضحت له بداية ما الذي يعجبك فيه وتقدره. كذلك فإنه يتقبل النقدَ برحابة أكثر مع المزاح والمداعبة.

أعطه مزيداً من الحرية:

يحتاج الأصفر إلى كثير من التغيير ودائرة كبيرة من المعارف والنشاطات. لا يمكنك أن تتوقع منه حياة هادئة متأملةً في الأسرة.

ويُفَضِّل مرافقته بالحفلات والرحلات والنشاطات الأخرى الممتعة. وإن كنت لا تهتم كثيراً بذلك فعليك أن تترك له مزيداً من الحرية، وتعقد معه اتفاقات واضحة حول أنشطةٍ مشتركة.

كن مرنا ومتسامحاً:

عليك أن تتوقع دوماً في علاقتك مع الأصفر أن يفاجئك في كل لحظة بتذاكر طيران للقيام برحلة استجمام غداً. ستواجَه دوماً بأفكاره الجديدة وستحتاج إلى كثير من المرونة والفورية كي تُطَبِّع نفسك مع ذلك. وإن لم يكن لديك رغبة بمرافقته فعليك أن تتوقع أن يأخذ معه شخصاً آخر ـ الأمر الذي يتطلب منك التسامح وغض النظر.

ضع حدوداً واضحة:

لكن عليك وبالرغم من التسامح الذي تبديه أن تُظهر له أين تقع حدودك ومتى لا يمكنك قبول تصرفاته. والمثال المحبب هو: يسمح بالمداعبة أو المغازلة، لكن لا يسمح بالذهاب مع غريب. وعليك أن تعلم على أي حال أن الأصفر سيحاول جس النبض ومعرفة الحدود، أو أن يندفع بلا تعقل.

ما الذي يُفضَّل أن تتحاشاه:

- ❖ النقد القاسي المباشر.
- ❖ الاتهامات.
- ❖ أن تتوقع منه التواصل العميق الوثيق.
- ❖ الرفض المستمر لآرائه ومقترحاته.

الأخضر:

يكون الأخضر الذي يشعر بالراحة في علاقته واعياً ومستعداً للإقبال على الآخر، كريماً ودافئ القلب. قد يصبح لعوباً في بعض الأحيان، لكنه موضعُ ثقةٍ ويُعتمد عليه. يُصغي جيداً لما لدى الآخر، ويعطي الكثير من ذاته كي تَستمرَ العلاقة. يُسخِّر الكثير من وقته وجهده للعلاقة الأسرية؛ لأنها تعني له الكثير.

وعندما تسوء الأمور، فإنه يتمسك بما يؤول إليه ويتحكم بما حوله، لاعتقاده أنه يتحاشى بذلك الأسوأ. يكون متردداً في بعض الأحيان ولا يدري كيف يتصرف، يتوقع من الآخرين أن يساعدوه ويعطوه بعض النصائح. يتراجع خجِلا مكسوراً إن تعرض للنقد، ولا يقول صراحة ما يريد.

كيف يمكن أن تُهيئ نفسك وتتأقلم؟

أعطه الأمان والعرفان:

سينشرح الأخضر ويبتهج إن أظهرت له أنك تحبه وتقدره، سواء صراحةً أو بالتعبيرات. كذلك فإنه يتقبل النقد الموجه له، إن كان بلطف ولباقة، خصوصاً عندما يكون مقروناً بالإطراء وتقدير جوانبه الحسنة.

تقدير الحياة الأسرية:

غالباً ما يكون الزواج والبيت والأطفال هي الأمور التي تملأ حياة الأخضر ويعتبرها أهم من العمل. يتوقع من الشريك أن يحمل

معه ذات الأفكار؛ لعلك لا تُقدر ذلك بذات المدى، لكن عليك أن تظهر له تقديرك لذلك وعرفانك به. طالما أنه يكرس نفسه لأسرته ويأخذ على عاتقه مزيداً من المسؤولية في هذا المجال.

المشاركة بالوقت:

خذ لنفسك دوماً أوقاتاً ثابتةً تتشاركون فيها الهوايات، تتحادثون وتتسامرون بغزارة. تصغي إلى الطرف الآخر بتركيز وتتبادلون الحديث حول ما مر مع كل منكم ومعايشاته في تلك الفترة. وكي يشعر الأخضر بالأمان وراحة البال عليك أن تشركه في حياتك الخاصة. وهو على أي حال محدث لبق ومسلٍ، يمكنك تجاذب أطراف الحديث معه حول مواضيع متعددة.

ما الذي يُفضَّل أن تتحاشاه؟

- ❖ ممارسة الضغط عليه.
- ❖ توجيه الإنذارات له.
- ❖ التقليل من فهمه وارتباطه الأسري.

الأزرق:

الأزرق إنسان وفيٌّ موثوق وصادق. وعندما يُقبل عليك وتختلط به ستجده شريك العمر، يمكنك أن تتجاوز معه الأوقات العصيبة والمحن. يفقد مرونته في الأزمات فيبدأ بضبط الأمور والتحكم بها، فإما أن ينسحب أو يهدد بعواقب الأمور التي يمكن أن ينفذها بقسوة شديدة.

كيف يمكن أن تُهيئ نفسك وتتأقلم؟

امنحه مزيداً من الوقت:

يحتاج النمط الأزرق إلى مزيد من الوقت ليتأقلم مع وضعٍ جديد، أو أن يفكر بأمر ما ويدرسه جيداً. لا تفاجئه قبل يوم واحد فقط بدعوته إلى رحلة أو نشاط كبير، بل يجب أن تخطط معه لذلك قبل عدة أسابيع. حتى إن اختلفت معه على أمر ما فلا تستعجله القرار، بل من الأفضل أن تمنحه بعض الوقت ليفكر بذلك؛ لأنه سيأخذ عندئذٍ حججك وآراءك بالاعتبار ويكون مستعداً لقبول الحل التوفيقي الوسط.

ناقشه موضوعياً:

إن أفضل وسيلة لإقناع الأزرق، هي أن تُقدم له الحقائق كاملةً. وإن أردت أن تلفت اهتمامه إلى هدف إجازتك القادمة فعليك أن تعرض له كافة المعلومات المتعلقة بالرحلة، وتُدعم قناعتك بالحقائق الملموسة. حتى إن وجدت اختلافاً بوجهات النظر فمن الأفضل أن تَظلَّ موضوعياً قدر الإمكان، وتسرد حججك وقناعتك بهدوء وروية. أما إن تمت مواجهته بالمشاعر كالدموع أو السخرية أو الصمت المَهين، فإنه يشعر بأن لا حيلة له وينسحب من تلقاء ذاته.

ما الذي يفضل أن تتحاشاه؟

- ❖ إظهار الكثير من المشاعر.
- ❖ أن تُقحمه باتخاذ القرارات.
- ❖ إقناعه بحضور حفلة جديدة أو متعةٍ سطحية كل أسبوع.

ملحق

خلفيات تحليل قوى الفراسة بالكومبيوتر

سيريك تحليل قوى الفراسة بنظرةٍ واحدة، أين يجب أن يكون موقعك، سواء بالنسبة لكل فرد على حدة أو لفريق عمل أو بالنسبة لكامل المؤسسة. وذلك كي تستغل المهارة والأهلية وتصورات التقييم وحسن التصرف لنجاحك المهني والتجاري.

إن الميزة الحاسمة لتحليل قوى الفراسة مقارنةً بالوسائل الأخرى لتعريف قوى الشخصية أنه لا يريك فقط إستراتيجيات التصرفات الظاهرة للمرشحين للمنصب أو العاملين معك، بل يكشف لك أيضاً تصرفاتهم الفطرية الأساسية. حيث تحصل على الصورة الحقيقية المتكاملة لكل فرد، والتي ستساعدك في المنطلق الأساسي لسياستك مع العاملين معك.

إنَّ لتحليل قوى الفراسة تطبيقات متعددة الأوجه، منها:

❖ اختبار حالة المؤسسة والعاملين: المنطلق الأمثل لتطوير أوضاع العاملين المُنظّم، كالقيام بتحليل مواقع العمل المختلفة وتَفَهُّم ديناميكية الفريق.

❖ الأداة الأمثل لإدارة علاقاتك: سواء داخلياً مع العاملين معك كما للخارج تجاه الزبائن والشركاء و مقدمي الخدمات.

❖ طريقة رائعة لتأسيس فريق جيد وتطويره.

❖ القاعدة لاختيار عناصرك وَسيّرِ عمل مركز التقييم.

❖ الأداة المثلى لمعرفة الذات، والتعرف على نقاط قوتك ومتابعة تطويرها.

❖ المنطلق لتدريب العاملين والقوى القيادية جماعياً وإفرادياً.

❖ أداة هامة لتطوير نظام الحوافز.

❖ المعيار لتخطيط المسار المهني.

يتألف تحليل قوى الفراسة من خمس وعشرين صفحة من النواحي التالية:

❖ تقييم وتقدير الشخصية.

❖ أهمية الشخص للمؤسسة.

❖ لائحة تدقيق للتواصل.

❖ ممنوعات الاتصالات.

❖ تعليمات الاتصالات.

❖البيئة المثالية.

❖ الوعي الكامل.

❖ النمط الطبيعي والمصطنع.

❖ النمط المصطنع.

❖ مفتاح الحوافز.

❖ مفتاح التفاعل.

❖ مجالات قابلة للتحسين.

- ❖ خطة العمل.
- ❖ مؤشر عوامل التصرف.
- ❖ العوامل المميزة.
- ❖ منحنيات تحليل خواص الشخصية.
- ❖ دائرة نجاح الفراسة.

تقييم علمي لتحليل قوى الفراسة

الموضوعية والثقة والصلاحية لتحليل القوى بالكومبيوتر

لا بد من تحقيق ثلاثة معايير أساسية لتحديد نوعية تحليل القوى المعترف به: ألا وهي الموضوعية والثقة والصلاحية. وهذا ما تم إثباته مراراً بدراسات منفصلةٍ في عدة جامعات عالمية.

الموضوعية (Objectivity)

تتطلب الموضوعية استقلالية الخبير المُقيِّم: ما مدى تأثُّر نتائج عملية التقييم، بشخصية المُقيِّم؟ وهل سيتوصل محكِّمان مقيِّمان مستقلان عن بعضهما إلى ذات النتائج مع العينة نفسها؟

المثال اليومي العملي: إذا قام شخصان مختلفان بوزن إنسان ثالث، لكن على ذات الميزان، فيجب أن تظهر على لوحة الميزان النتيجة نفسها في الحالتين.

يمكن ضمان الموضوعية من خلال توصيف طريقة التحليل

وتقييم نتائجه وترجمتها إلى أرقام ومواصفات. الأمر الذي يتحقق في تحليل الشخصية والفراسة بما يلي:

١ . تعليمات مكتوبة لمراحل وعمليات التحليل.

٢ . تلقين المعلومات وتقييم النتائج واستخراج التقرير بشكل آلي (أوتوماتيكي) من قبل الكمبيوتر.

٣ . خلفية وبناء دائرة الفراسة.

إن الموضوعية هي الشرط الأساسي للمعيارين الآخرين التاليين.

الثقة (Reliability):

هل يمكن إعادة نتائج القياسات (إعادة للتأكد)؟ وهل تعطي الأجزاء المختلفة من الآلية ذات النتائج، مثل: الأسئلة المباشرة وغير المباشرة (ثقة داخلية)؟

المثال اليومي العملي: إذا وقف شخص مرتين متتاليتين على ذات الميزان وبنفس الشروط، فيجب أن يظهر في المرتين نفس وزن الجسم نفسه. وأمكن الحديث عندئذٍ عن ميزان موثوق وعملية وزن صحيحة.

إنَّ درجة الثقة بعملية إعادة تحليل الفراسة يجب أن تبلغ ٠,٩ خلال مدة زمنية تبلغ ستة أشهر (الكمال = ١، وعدم التطابق = ٠,٠).

حقيقة: إن طريقة تحليل صفات الشخصية بالكومبيوتر آلية

موثوقة جداً، وهي تقيس ذات الأشياء على الدوام.

إن عملية القياس الموثوقة هي الشرط الأساسي للمعيار التالي (الصلاحية).

الصلاحية (Validity):

يعني هذا المصطلح في هذا المجال مدى صلاحيةِ طريقةِ قياسِ ما، لقياس هذا الشيء الذي يُفترض أن تقيسه.

المثال اليومي العملي: ميزان الأشخاص المصمم لمعرفة وزن الجسم، لكنه لا يصلح مثلاً لقياس طول الإنسان.

توجد أنواع مختلفة من الصلاحية:

صلاحية الوجه: (Face Validity) ويُفهم من هذا القبول الشخصي أو الصلاحية حسب الظاهر (المشاهدة). حيث يُطلب لأشخاص أن يحكموا على صلاحية طريقة القياس المعتمدة، لقياس الشيء الذي يفترض بها أن تقيسه، من خلال المشاهدة البصرية الظاهرية فقط. وكصحةٍ شخصية يمكن أن تعتبر نتيجة التحليل تبعاً لنمط اللون كما يلي:

الأحمر ٩١٪، الأصفر ٩٤٪، الأخضر ٨٥٪، الأزرق ٨٢٪ إذاً مرتفع جداً إلى مرتفع.

النتيجة (Result): تُثبت الدراسة ما اكتشفه الباحثون في علم

السلوك: إن أنماط التصرفات المختلفة ترى العالم من حولها بأشكال مختلفة!

صلاحية التنبؤ (Prediction validity): إنها تبحث فيما إذا كانت نتائج القياسات ستتبئنا بشيءٍ من التصرفات المستقبلية للشخص (الأمر الهام جداً باختيار المرشحين للعمل). حيث تؤخذ لهذا الغرض وفي وقت محدد عينات من فحص السلوك الخفي (الباطني) لعدة أشخاص وتعالَج. ثم تراقب وتسجل تصرفات هؤلاء الأشخاص بعد ستة أشهر (الغياب عن مكان العمل، مدى السرور بالعمل ... إلخ).

تتراوح صلاحية التنبؤ لاختبارات الشخصية (الفراسة) ما بين ٠,٣ و ٠,٤ (على اعتبار ١,٠= الكمال: كل تَنبؤٍ صحيح ويصيب، ٠,٠ = لا يمكن التنبؤ بأي شيء). هذا يعني: أن إمكانية وصحة التنبؤ بالتصرفات المستقبلية لشخص ما ستتضاعف أربع مرات مع التحليل والمعرفة المسبقة لصفاته الشخصية.

النتيجة: إنها وسيلةُ حُكم وتقييم جيدة مع صلاحية تنبؤ وتخمين ثابتة.

لقد تمت دراسة ومعالجة أسس هذه الآلية في ستينيات القرن الماضي ولا زال تطويرها مستمراً حتى الآن. و تم استخدام وسيلة تحليل صفات الشخصية هذه وما شابهها من الأدوات المستندة على

آليات مارستون ويونغ، أكثر من ثلاثين مليون مرة. وبسبب صلاحيتها وموثوقيتها الكبيرة يتم اعتمادها من قبل الكثير من الخبراء حول العالم.

بعض دراسات تحليل صفات الشخصية والفراسة:

- بروفسور جيمس هال (Prof.James R.Hall) جامعة شمال تكساس، 1984 .
- بروفسور ديفد وربورتون (Prof. David M. Warburton) جامعة ريدينغ، بريطانيا 2000.
- دكتور راسل واتسون (Dr.Russel J.Watson) كلية ويتون، أمريكا، 1996.
- دكتور روبن يونغ جون (Dr.Robin Youngjohn) جامعة A&M، تكساس، 2001.
- دكتور مونيكا ستومف (Dr. Monika Stumpt) انسبروك، النمسا، 1995 - 2001.
- دبلوم بعلم النفس كلوسه (Dipl - Psych.H.E.Klose) فالد شوت، ألمانيا، 2000.



المراجع

- ألتمان: (١٩٩٩) ,H. C. Altman الفائزون هم فقط الذين يبيعون المستهليكن. الناشر لاندزبيرغ/ ليخ.

- تيغر (١٩٩٩): B. Tieger,P./Barron Tieger قراءة الشخصية، الناشر لاندزبير/ ليخ.

- بينتس/ بلانك: (١٩٩٢) ,R. Bents, R./Blank تحليل ديناميكي لتنميط الشخصية، ميونخ.

- بينتس/ بلانك: (١٩٩٥) ,R. Bents, R./Blank الإنسان النمطي - المدخل إلى نظرية الأنماط، روزدورف .

- بونشتيتر: (١٩٩٣) ,B. Bonnstetter اللغة العالمية ٩٣، فونكس.

- بتلر: (١٩٩٨) ,J. Buttler الإدارة لرب العمل ٩٨، دبلن.

- هيلب: (١٩٩٨) ,M. Hilb الإدارة المتكاملة للعاملين: الأهداف - الإستراتيجيات - الآليات، نيوفيد.

- ياكوبي: (١٩٩٤) ,J. Jacobi علم النفس لـ G. C. Jung، أولتن.

- يونغ: (١٩٩٧) ,C. G. Jung علم الأنماط، ميونخ.

- ليونارد/ شتراوس ,D . Leonard, / S. Straus (١٩٨٨) تضارب الأفكار حول التجديد مدير أعمال من هارفرد ٢ .

- زايفـــــرت / غـــــاي: (٢٠٠٠) 1x1 L. J. Seiwert, / F.Gay, للشخصية، لانديزبيرغ/ ليخ.

- شتيليه: (١٩٩٤) Staehle, W. علم الإدارة ـ نظرة علمية للتصرفات، ميونخ.

- تريسي/ شـيلين: (١٩٩٩) B. Tracy, F.M./ Scheelen, القـيـادة الشخصية، لانديزبيرغ/ ليخ .



الفهرس

الموضوع	الصفحة